

**PROTOCOLLO DI INTESA SULLA RIPARTIZIONE
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
RISERVATO ALLA CONTRATTAZIONE DI SEDE TERRITORIALE**

1. Premessa.

In base all'art. 77 co. 4 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, a partire dal 2018, una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa è riservata alla contrattazione integrativa di sede territoriale.

Le risorse per la contrattazione integrativa di sede territoriale che saranno rese disponibili per l'anno 2018 per la Direzione provinciale di Ascoli Piceno destinate a:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla **performance organizzativa**;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla **performance individuale**,

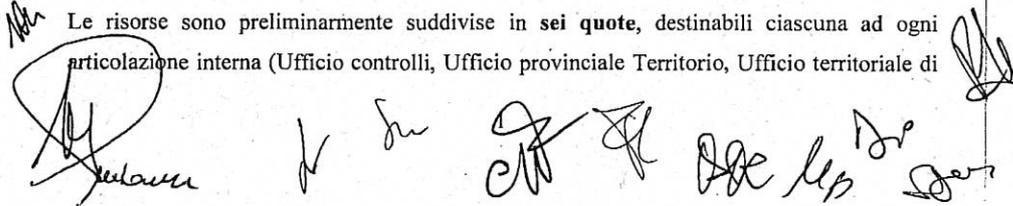
sono ripartite – in assenza di vincoli derivanti dalla contrattazione integrativa nazionale o comunque di vincoli di legge – per un ammontare rispettivamente del 60% e del 40%.

2. Procedure di assegnazione dei premi

a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le somme riservate alla Direzione provinciale di Ascoli Piceno da destinare all'incentivazione della *performance* organizzativa sono assegnate con la seguente procedura.

Le risorse sono preliminarmente suddivise in **sei quote**, destinabili ciascuna ad ogni articolazione interna (Ufficio controlli, Ufficio provinciale Territorio, Ufficio territoriale di



Ascoli Piceno, Ufficio territoriale di San Benedetto del Tronto, Ufficio legale, Area di staff).

Le sei quote sono di importo diverso, in proporzione al numero di componenti l'articolazione interna (d'ora in avanti, anche: ufficio), al 31 dicembre 2018.

Ciascuna quota è assegnata al corrispondente ufficio in ragione del conseguimento degli obiettivi di budget e degli obiettivi specifici assegnati.

- La modalità di riconoscimento dei premi è descritta nella successiva sezione (premi).

a.1. - Obietti assegnati (di budget e specifici)

A ciascun ufficio sono assegnati due tipi di obiettivi, di seguito descritti: obiettivi di budget ed obiettivi specifici.

L'Area di staff, quale "fornitore" interno, partecipa indirettamente e con pari peso al perseguimento degli obiettivi degli altri cinque uffici, e non ha quindi obiettivi propri: se tutti e cinque gli uffici raggiungono i propri obiettivi, l'Area ottiene l'intera quota di sua spettanza, altrimenti la quota si riduce, per ogni quinta parte, in proporzione alla riduzione subita dagli uffici che non hanno raggiunto gli obiettivi.

a.1.1) Obiettivi di budget. Gli obiettivi di budget sono i volumi, le soglie di produzione, e gli indicatori di azione assegnati all'ufficio in sede di ripartizione del budget definitivo (v2 - tabella allegata (allegato 1).

La tolleranza, per ciascuna linea di attività come meglio specificate in allegato, è del 5%.

Per le attività non di iniziativa, ossia le attività rapportate a consistenze di magazzini fissi od a liste inviate da centro, che l'ufficio - motivando con relazione dettagliata del suo responsabile - non sia stato in condizione di completare per via della sospensione della decorrenza dei termini di decadenza delle attività di controllo per le persone domiciliate od operanti nei comuni colpiti dal sisma 2016 (D.L. 8/2017, art. 11 co. 2), i relativi obiettivi potranno essere neutralizzati.

[Handwritten signatures and initials]

rebecca fa SW ~~CA~~ 2 ~~AR~~ ~~AR~~ ~~AR~~ ~~AR~~ ~~AR~~

a.1.2) Obiettivi specifici. A ciascun ufficio sono inoltre assegnati i seguenti obiettivi collettivi specifici:

Ufficio controlli: rispetto degli obiettivi intermedi fissati dalla Direzione regionale con la nota del 19 marzo 2018 (prot. 8041 - Promozione della compliance e contrasto all'evasione 2018 - Indicazioni operative): 50% al 31 luglio e 90% al 31 ottobre.

Per l'Ufficio controlli, in considerazione della proroga della sospensione dei termini di decadenza delle attività di controllo (art. 1, D.L. 55 del 29 maggio 2018) e conseguente sospensione dell'attività di accertamento, ai soli fini della assegnazione del premio alla performance organizzativa, si considera - in assenza di revisioni del budget - una tolleranza del 7,5% per l'obiettivo intermedio del 31 luglio e del 15% per quello al 31 ottobre.

Uffici territoriali di Ascoli Piceno e San Benedetto: rispetto degli obiettivi intermedi fissati dalla Direzione regionale con la nota del 19 marzo 2018 (prot. 8042 - Budget 2018 - Attività degli Uffici Territoriali - Indirizzi operativi), con riferimento agli step percentuali di avanzamento fissati per il 31 luglio (61%) e per il 31 ottobre (85%), rapportati ai target V2, per le seguente linee di attività:

- percentuale rate di contratti di locazione pluriennali chiuse;
- percentuale provvedimenti giudiziari pregressi lavorati (solo Ascoli Piceno);
- percentuale rimborsi ii.dd. pregressi lavorati;
- percentuale rimborsi IRPEF/IRES derivanti dalla deducibilità dell'IRAP lavorati;
- percentuale rimborsi IVA lavorati (solo Ascoli Piceno).

Per l'Ufficio territoriale di San Benedetto, è monitorato altresì:

[Handwritten signatures and initials]

- percentuale dichiarazioni di successione pregresse lavorate;
- accessi brevi.

L'obiettivo specifico si intende raggiunto se per ogni linea di attività sopra elencata sono rispettati gli *step* di avanzamento con un margine di tolleranza del 5%.

Per gli obiettivi rapportati alla domanda corrente (rimborsi IVA), anomali andamenti dell'afflusso di atti (scarto percentuale maggiore del 50% rispetto alla variazione media regionale oppure rispetto alla variazione dello stesso periodo dell'anno precedente) potranno essere considerati a consuntivo.

Ufficio provinciale Territorio: conseguimento degli obiettivi specifici indicati nella tabella allegata (**allegato 2**), che di seguono si descrivono sommariamente:

- aumento extra (+1%) dell'indicatore di completa integrazione banche dati (fabbricati, terreni e cartografie), grazie ad un aumento delle particelle trattate (tra le attività di miglioramento delle banche dati si segnala la bonifica di un numero maggiore di u.i.u. senza numero civico, attività sulla quale si proporrà una convenzione con il Comune di Ascoli);
- completamento dell'inserimento in banca dati dei soggetti da note acquisite nelle annualità pre-automazione 1976 (Ascoli Piceno) e 1978 (Fermo), con un aumento del lavoro da fare sull'attività di circa il 18%;
- maggiore capillarità delle rilevazioni OMI residenziali e locazioni (aumento numero di schede di rilevazione di circa il 17%).

Per le attività extra si prevede un assorbimento orario di circa 4.500 ore, coperte per buona parte dal risparmio di ore dovuto alla opportunità di non completare nel 2018, come inizialmente programmato, la attività di controllo sui fabbricati rurali censiti al catasto terreni siti nei comuni del cratere, a seguito della proroga della sospensione della decorrenza

APM

[Handwritten signature]

Scw

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

dei termini di decadenza della attività. Il residuo è coperto dal monte ore riservato a progetti in sede di programmazione e da aumenti di efficienza.

Ufficio legale: rispetto degli obiettivi sperimentali fissati dalla DR, con un margine di tolleranza del 10%.

- esecuzione sentenze totalmente sfavorevoli entro 90 giorni: 90%;
- tempistica appelli in CTR (entro 4 mesi dal deposito della sentenza ed entro 40 giorni dalla notifica della sentenza depositata): 90%;
- lavorazioni mediazioni in 60 giorni: 80%

In caso di rimodulazione degli obiettivi da parte della DR Marche, si farà riferimento agli obiettivi rimodulati, se più favorevoli.

a.2 - Premi

Le quote ripartite tra gli uffici, in caso di conseguimento degli obiettivi sopra indicati, sono divise tra i componenti l'ufficio in proporzione alle ore di presenza (prescindendo dai livelli di appartenenza e considerando le ore di assenza per: astensione obbligatoria per maternità, riposo giornaliero per allattamento, le ore dei soggetti di cui all'articolo 9 CCNL, ore per i permessi fruiti ai sensi dell'art. 33 comma 6, legge 104/92).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di budget, è ridotta del 30%.

Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi specifici, la quota è ridotta del 20%.

La porzione di premi per la *performance* organizzativa non assegnata per mancato raggiungimento degli obiettivi va ad incrementare le risorse destinate a premiare la *performance* individuale, incrementando, nella stessa proporzione, la percentuale di premiati, di cui al successivo punto b (20%).

Nota
I risultati conseguiti dagli Uffici, comprensivi delle eventuali rimodulazioni o neutralizzazioni sopra indicate, sono comunicati dal Direttore provinciale, entro il 31 marzo 2019.

[Handwritten signatures and initials]

In caso di mancato raggiungimento di un obiettivo, il Direttore provinciale anticipa alla RSU ed alle rappresentanze sindacali le eventuali motivazioni circa variabili esogene o comunque non controllabili dall'ufficio che ne dovessero aver reso impossibile il conseguimento, e le azioni correttive prese.

Medesima informazione è data, in corso d'anno, in caso di mancato raggiungimento di un obiettivo specifico o comunque di criticità rilevata.

b) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le somme riservate alla Direzione provinciale di Ascoli Piceno da destinare all'incentivazione della *performance* individuale sono assegnate ai dipendenti con la seguente procedura.

Per ciascun team o reparto, in base all'organigramma al 31 dicembre 2018, è premiato un numero di dipendenti pari al 20% dei componenti, approssimato all'unità superiore.

Il Direttore provinciale dà avvio alla procedura entro il 28 febbraio 2019 ed adotta l'atto di individuazione dei premiati entro il 31 marzo 2019, sulla base degli elementi informativi forniti dai capiteam o reparto in carica al momento dell'avvio della procedura, in qualità di referenti diretti dei lavoratori, sentiti i responsabili delle articolazioni interne. Se il capiteam o reparto è assente o indisponibile, è sostituito dal responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La proposta dei capiteam è motivata sulla base dell'osservazione dell'apporto individuale ai risultati del gruppo, e delle competenze individuali (soluzione dei problemi; affidabilità e dinamismo realizzativo; dinamismo relazionale), con l'ausilio di apposite schede (*allegate*).

In caso di subentri nella posizione organizzativa, il capiteam assumerà ulteriori informazioni circa l'apporto individuale dei componenti il team dalla persona a cui nel 2018 era affidato il coordinamento del suo team, e, comunque, dal responsabile dell'articolazione interna di appartenenza.

[Handwritten signatures and initials]

Per quanto riguarda l'osservazione delle competenze individuali, il proponente si atterrà alle descrizioni ed alla classificazione indicate nel Dizionario delle competenze (**allegato**).

La proposta del capoteam, sentito il responsabile dell'articolazione interna, è esplicitata in una riunione del gruppo di lavoro.

Prima della riunione, ciascun dipendente può far pervenire una sua auto-valutazione al capoteam.

Nella riunione, il capoteam relaziona altresì il gruppo sull'andamento del lavoro e condivide gli obiettivi assegnati per l'anno corrente.

Caratteristiche della procedura

La procedura permette la **partecipazione del dipendente**, in almeno due modi: sia nella partecipazione alla riunione del team di appartenenza, sia nella possibilità di presentare al capoteam una auto-valutazione.

Sotto altro profilo, la partecipazione del dipendente contribuisce ad assicurare la **trasparenza** della procedura, mentre l'indicazione in riunione dei motivi dell'individuazione contribuisce ad aumentare l'**oggettività** della scelta.

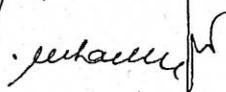
Per oggettività si intende qui la possibilità che una competenza (come rilevata dall'osservazione del concreto agire individuale e classificata dal Dizionario delle competenze) o l'apporto al lavoro del team siano osservabili da tutti (cioè da più soggetti: oggettività come contrario di soggettività).

La partecipazione contribuisce poi a garantire **uguaglianza di opportunità** per ciascun dipendente. Più in generale, la procedura sollecita a valorizzare ciascun dipendente, a **mettere in luce gli aspetti più positivi** (in termini di competenze, comportamenti, prodotti).

La procedura offre infine una soluzione circa la **predeterminazione dei criteri** nell'attribuzione di vantaggi per i dipendenti poiché:

- è proposta in corso d'anno (prima della metà dell'anno);
- fa riferimento, nell'apprezzamento delle competenze individuali, a documenti ufficiali dell'amministrazione già da tempo noti ai dipendenti;

Am



su

7



- fa riferimento, nell'apprezzamento dell'apporto individuale, agli ordinari obiettivi quantitativi e/o qualitativi attribuiti al team.

La proposta del capoteam e l'individuazione dei nominativi da parte del Direttore provinciale avranno effetto solo ai fini della ripartizione del budget d'ufficio e non avranno nessuna ulteriore valenza per altre finalità (ad esempio: progressioni sviluppo economico, premi stabiliti dalla contrattazione integrativa nazionale, ecc.).

3. Clausole finali

Le parti convengono che il presente documento costituisce intesa, a carattere sperimentale, per la ripartizione del Fondo risorse decentrate riservato alla contrattazione di sede territoriale 2018, ed orientamento generale per i successivi esercizi.

Le parti convengono che l'intesa raggiunta potrà subire modifiche, o modifiche potranno comunque essere concordemente decise, in base a diversi vincoli o indirizzi della contrattazione nazionale, ovvero in seguito alla concreta attuazione del sistema di valutazione della performance di cui all'art. 78 CCNL, ovvero a diverse priorità sopravvenute.

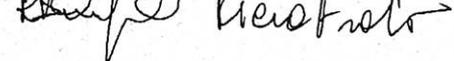
Ascoli Piceno, 26 giugno 2018

PARTE PUBBLICA

firma


RAPPRESENTANZA

SINDACALE

RSU 
 CISL 
 ConfSal-Unsa 
 UIL 

* LA FIRMA DELLA CISCFP È SUBORDINATA ALLA CORRETTA
 DEI DATI RICHIESTI ENTRO LO PG.

Allegato 1 - Obiettivi di budget

	Denominazione Prodotto	Budget V2 (UTAP/UTSS1)	Consuntivo al 31 maggio (UTAP/UTSS1)		
UTAP	Percentuale rimborsi IVA lavorati	95	43		
UTAP	Risposte telefoniche, call back e richiamate	27.000	10.080		
UUTT	Percentuale rate contratti di locazione pluriennali chiuse	98	55		
UTAP	Percentuale provvedimenti giudiziari correnti lavorati	75	26		
UTAP	Percentuale provvedimenti giudiziari pregressi lavorati	82	32		
UUTT	Percentuale dichiarazioni di successione pregresse lavorate	95	95	39	77
UUTT	Percentuale successioni telematiche liquidate entro 30 gg. dalla ricezione	90	90	98	98
UUTT	Percentuale controlli preventivi effettuati	98	98	80	70
UUTT	Percentuale controlli formali correnti perfezionati	90	90	nd	nd
UUTT	Percentuale controlli formali pregressi perfezionati	100	100	42	70
UUTT	Percentuale rimborsi II.DD. pregressi lavorati	98	98	36	40
UUTT	Percentuale rimborsi IRPEF/IRES derivanti dalla deducibilità dell'IRAP lavorati	98	98	87	46
UUTT	Accertamenti su lista assegnati gli uffici territoriali	45	88	0	3
UUTT	Accessi brevi	63	72	3	51
UC	Verifiche	35	17		
UC	Accertamenti medie dimensioni	25	6		
UC	Accertamenti diversi da medie dimensioni	1282	390		
UPT	Stime e consulenze a rimborso costi evase nei termini	100	100		
DPT	Deflusso certificazioni ipotecarie	95	97		
UPT	Deflusso istanze	95	98		
UPT	Percentuale di atti di intestazioni catastali evasi	95	99		
UPT	Tempestività repertoriazione	95	99		
UPT	Deflusso domande di annotazione	95	98		
UPT	Schede di rilevazione validate delle UI locazione	150	nd		
UPT	Schede di rilevazione UI validate	550	nd		
UPT	Tasso di immobili irregolari accertati a seguito di indagine territoriale	70	77		
UPT	Tasso di copertura dei controlli ordinari in ambito immobiliare	39	46		
UPT	Indicatore di completa integrazione degli oggetti immobiliari catastali	92	91		
UPT	N° Immobili marcati	2.333	583		
UPT	N° di fogli Orientati definitivamente sugli Originali d'impianto	200	0		
UPT	Percentuale dei comuni che hanno completato il conferimento dei dati in ANNCSSU	90	nd		
UL	Tempestiva acquisizione al sistema informativo	98	100		
UL	Tempestivo invio richieste di ricorso per cassazione	98	100		
UL	Tempestivo invio richieste controricorso cassazione	98	100		
UL	Acquiescenze tempestive	98	100		
UL	Inserimento dell'informazione relativa alla definitività	95	100		

Allegato 2 - Obiettivi specifici UPT

	DP ASCOLI PICENO		Budget V0	Budget V2	obiettivo specifico	aumento richiesto	maggior assorbimento orario previsto
	Codice Prodotto	Descrizione	Quantità	Quantità	Quantità	Quantità	
servizi tecnici	ED3ADVN1	Schede di rilevazione validate delle UI residenziali	380	380	445	65	260
	ED3ADVN3	Schede di rilevazione validate delle UI locazione	150	150	175	25	100
banche dati	PO0A0VN3	Immobili, censiti in CT come rurali, analizzati per verifica della omessa dichiarazione al CEU	5.000	-	-	-	2.500
	PO0A0VN1	Indicatore di completa integrazione degli oggetti immobiliari catastali	92	92	93	1	si tratta di una soglia, che si prevede aumenti grazie al maggior lavoro richiesto sulla banca dati
	PO0A0VN5	N. particelle del catasto terreni assenti nel catasto edilizio urbano (EU al CT) trattate	500	500	1000	500	100
	PO0A0VN6	N. particelle del catasto terreni assenti nel catasto edilizio urbano (rurali al CT: 277 - 281, 283) trattate	1.500	1.500	3.000	1.500	300
	PO0A0VN7	N. particelle del catasto terreni presenti al catasto edilizio urbano con cartografia da aggiornare trattate	-	-	500	500	100
	PO0C0VN3	N. UIU alle quali si è bonificato l'indirizzo catastale (toponimo+civico)	15.000	10.000	20.000	10.000	3.500
conservatorie	PO0D0VN6	Note pre-automazione lavorate per acquisizione soggetti	8.000	8.000	9.471	1.471	147
	PO0D0VN7	Note pre-automazione lavorate controllate e validate	8.000	8.000	9.473	1.473	
SALDO							2.007

R

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

Francesco M. Di Paolo
retorica
16/08

VERBALE

Il giorno 26 giugno 2018 alle ore 10.00, sono riuniti nella sala videoconferenze sita al 6° piano del palazzo finanziario, come concordato nella precedente riunione dell'8 giugno, i seguenti rappresentanti sindacali:

<i>Lodolini Fabio - Diomedes Irene</i>	CISL FP
<i>Laresse Gortigo M.A. - Fiume Gennaro</i>	CONFSAL-UNSA
<i>Fratoni Piera - De Angelis Rossella</i>	UIL
<i>Cognoli Tarcisio</i>	RSU
<i>Di Marcangelo Sonia</i>	RSU
<i>Franceschini Valeria</i>	RSU
<i>Brazzoli Ugo</i>	RSU
<i>Sfratato Walter</i>	RSU

Le altre rappresentanze sindacali non sono intervenute anche se regolarmente convocate.

Sono presenti per l'Ufficio:

- *Marco Di Pasquale* - Direttore Provinciale;
- *Gianluca Gagliardi* - Dirigente delegato UP-T;

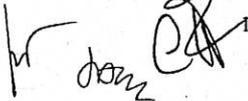
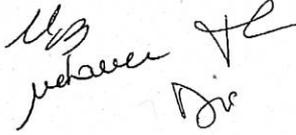
Viene discusso il seguente ordine del giorno:

1. Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate 2018

Il Direttore riassume brevemente le finalità perseguite con la discussione avviata nella precedente riunione dell'8 giugno.

La RSU e le sigle sindacali concordano con l'impianto della proposta del Direttore provinciale, segnalando che è necessario apportare alcune correzioni sui seguenti punti:

- riequilibrio delle quote di ripartizione per la performance organizzativa e per la performance individuale (RSU: 60-40%; le sigle condividono);
- premio performance organizzativa senza differenziazione tra Capiteam e gli altri impiegati dell'Ufficio (RSU e tutte le sigle);
- modalità di redistribuzione delle quote nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di budget o degli obiettivi specifici.

Pin     *Dir*

La CISL per siglare l'accordo chiede di avere dati sui carichi di lavoro del personale; il Direttore trasmetterà alla RSU ed alle sigle sindacali i dati presenti sull'applicativo "Aria".

La CONFSAL-Unsa chiede che la DP si faccia parte attiva per richiedere alla DR una rimodulazione dell'obiettivo di budget sull'attività di accertamento per effetto della proroga di sospensione nel cratere, con progetto che tenga in considerazione della riduzione di tum già fatta nella fase V0 di Budget.

Le parti sottoscrivono l'accordo modificato, che si allega, e convengono che esso è a carattere sperimentale.

Le OO.SS. e la RSU sottoscrivono il presente verbale.

Letto e sottoscritto, in ogni pagina ed allegato, alle ore 14.20.



CONFSAL UNSA *Perla* *Genovese*
CISL FP *Di Lauro*
UIL *Picciotto*
RSU *Sus*
RSU *Franci Vela*
RSU *Manueli*