



## SALARIO ACCESSORIO Cosa ne pensi? Sai come funziona?

*All'indagine hanno partecipato 52 colleghi.*

*Anche se non possiamo dire di aver "costruito" un campione rappresentativo di tutta la DP II di Torino, le risposte sono state ugualmente interessanti.*

*In questo documento cercheremo di dirvi com'è andata e di darvi qualche informazione sull'argomento.*

Il 46% dei partecipanti ha detto di non sapere come funziona il sistema del salario accessorio.

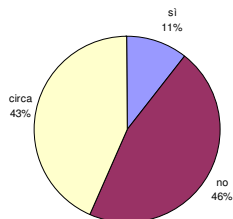
Il 43% ha risposto "circa".

Inoltre, secondo i partecipanti all'indagine, l'83% dei colleghi conosce "poco" l'argomento.

**PROVIAMO A FARE UN PO' DI CHIAREZZA  
(anche se di dubbi ne rimangono ancora!)**

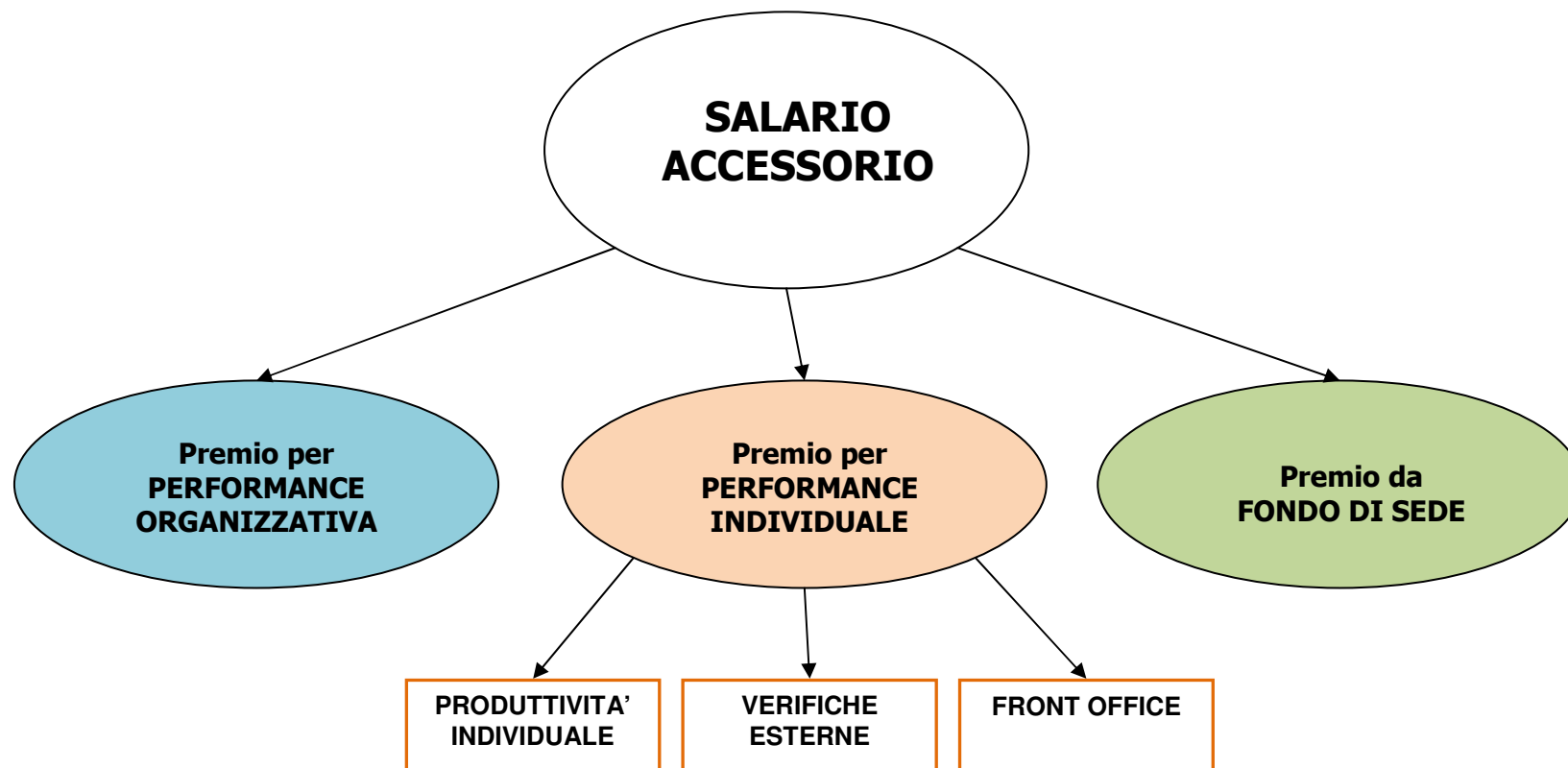
### LA DOMANDA

Pensi di sapere come funziona l'erogazione del **salario accessorio**?



### L'APPROFONDIMENTO

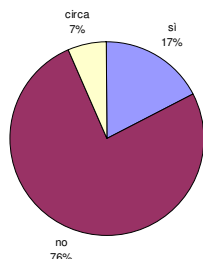
**Il salario accessorio è una quota di salario aggiuntivo rispetto all'ordinaria retribuzione mensile e si compone di:**







## LA DOMANDA

Conosci la differenza tra premio per la performance individuale e premio per la performance organizzativa?

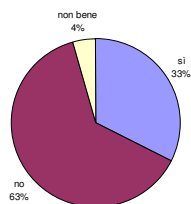


## L'APPROFONDIMENTO



 IL PREMIO PER LA <b>PERFORMANCE</b> ORGANIZZATIVA (O COLLETTIVA)	 IL PREMIO PER LA <b>PERFORMANCE</b> INDIVIDUALE
<b>COS'E'</b>	<p>E' un compenso erogato a tutti per l'impegno prestato <u>nel raggiungimento degli obiettivi</u> della Convenzione triennale tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia.</p> <p>E' un insieme di compensi che ci spettano in funzione della <u>specifica attività lavorativa</u> che svolgiamo ( = ore lavorate in un determinato processo/mansione)</p> <p>E' composto da 3 compensi: Produttività Individuale + Verifiche esterne+ Front Office</p>
<b>A QUANTO AMMONTA</b>	<p>L'importo del premio erogato dipende solo dall'area di appartenenza: più è elevata l'area (III area, II area, I area), maggiore è l'importo.</p> <p>E' erogato in due tranches.</p> <p>Per l'anno 2013 l'acconto è stato erogato a giugno 2014; il saldo a settembre 2014.</p> <p><b>Produttività individuale:</b> ogni attività ha un coefficiente di difficoltà - si moltiplicano le ore consuntivate per il coefficiente corrispondente all'attività svolta.</p> <p><b>Verifiche esterne:</b> le diverse tipologie di attività esterna (verifiche, controlli mirati, accessi brevi, ecc.) sono remunerate con importi orari differenti in relazione al livello di impegno professionale richiesto.</p> <p><b>Front Office:</b> la somma destinata all'ufficio, da ripartire ai colleghi che svolgono attività di front office su base oraria, è determinata sulla base di un "indicatore di produzione" (un indicatore che misura la "bravura dell'Ufficio").</p> <p>Per il 2013 dovrebbe essere erogato nei primi mesi del 2016 (siamo in ritardo rispetto all'anno scorso)</p>

### LA DOMANDA

Conosci la differenza tra Fondo di sede e Premio per la produttività individuale?



### L'APPROFONDIMENTO

 <b>PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (... parte della performance individuale)</b>		 <b>FONDO DI SEDE</b>
<b>COSE'</b>	<p>E' il compenso che ci spetta in funzione della <u>specificata attività lavorativa</u> che svolgiamo.</p> <p>Ogni attività ha un coefficiente di difficoltà – il compenso si ottiene moltiplicando le ore consuntivate per il coefficiente corrispondente all'attività svolta.</p>	<p>Retribuisce l'esercizio di compiti che richiedono specifiche qualificazioni professionali o che comportano rischi, disagi, articolazioni orarie più gravose.</p> <p><b>L'accordo nazionale</b> individua alcuni di questi compiti (gestori di rete, RSPP, ...) e lascia alla contrattazione locale la distribuzione di eventuali somme residue.</p>
<b>A QUANTO AMMONTA</b>	<p>L'importo della produttività individuale è tanto più elevato quanto più è complessa e/o disagiata l'attività svolta.</p>	<p>L'importo è deciso a livello centrale (vedi approfondimento).</p>
<b>QUANDO SI PERCEPISCE</b>	<p>Di norma, alla fine del secondo anno successivo all'anno di maturazione (es. dicembre 2014, per premio riferito al 2012). Nella busta paga vi è un'unica voce.</p> <p>Nella mail inviata dalla "DC PERS SISTEMI INCENTIVANTI" è specificato l'importo.</p>	<p>Insieme alla produttività individuale</p>

## LA DOMANDA

Quali attività sono remunerate dal Fondo di sede?

 <p><b>FONDO DI SEDE</b></p>	<h2>L'APPROFONDIMENTO</h2>
<p><b>LE VOCI CHE COMPONGONO IL FONDO DI SEDE</b></p>	<p><b>IMPORTO (deciso a livello nazionale)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- rappresentanza dell'Amministrazione presso le Commissioni Tributarie</li> <li>- rappresentanza presso la Magistratura ordinaria e onoraria</li> <li>- funzioni di auditor, anche in materia di sicurezza</li> <li>- gestore di rete</li> <li>- responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)</li> <li>- indennità di turno; conduttori di automezzi e centralinisti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 13,00 a giornata</li> <li>€ 26,00 a giornata</li> <li>€ 5,20 a giornata</li> <li>€ 3,60 a giornata</li> <li>€ 3,60 a giornata</li> <li>CALCOLO SULLA BASE DELL'ALLEGATO F DELL'ACCORDO NAZIONALE</li> </ul>

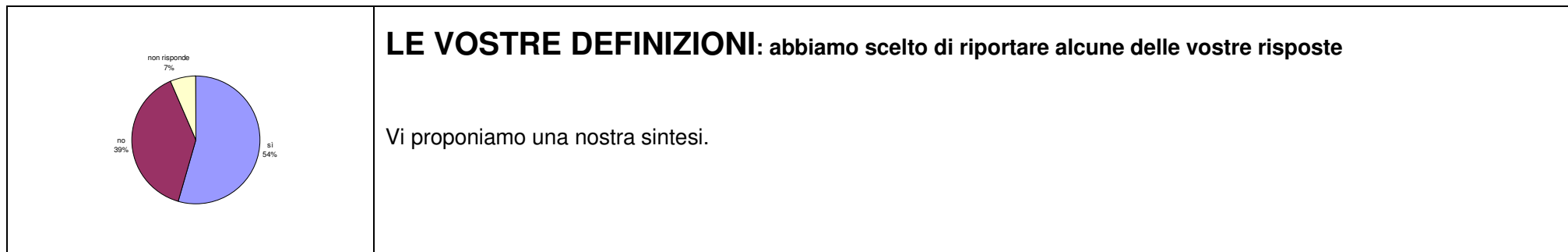
L'importo del Fondo di sede assegnato all'Ufficio è calcolato **in funzione delle ore consumate** dallo stesso.

## RESIDUO FONDO DI SEDE

Se dopo aver pagato le voci sopra elencate, residuano dei fondi (sul budget assegnato alla Direzione Provinciale), l'Amministrazione e i sindacati decidono a chi assegnare le somme rimaste (apertura cassette sicurezza, posta, progetti speciali, eventi imprevisti, ...).

## LA DOMANDA

Hai mai sentito la frase: “Il “FUA” è costituito dai soldi dei lavoratori”



*“i soldi che costituiscono il fondo sono il ritorno delle attività svolte dall’Agenzia”*

*“è legato al raggiungimento del 95% dell’obiettivo monetario assegnato alla DP II”*

*“il FUA viene determinato con trattenute sullo stipendio dei lavoratori”*

*“che ad esempio le posizioni organizzative vengono retribuite con i soldi del FUA”*

*“le risorse del fondo devono essere destinate ai lavoratori per riconoscere/migliorare la professionalità”*

*“è costituito dalle trattenute in busta paga”*

*“accantonamenti sulla base delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti”*

*“penso si intenda dire che è il fondo destinato al pagamento del salario accessorio è parte integrante del salario totale”*

*“è un fondo previsto da ripartire tra i lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla convenzione tra Ministero e Agenzia”*

*“dovrebbe essere un fondo che viene costituito in base ai risultati conseguiti dall’Agenzia. Quindi, se la struttura raggiunge i risultati (grazie ai lavoratori), il fondo si incrementa”*

*“il FUA non si tocca e deve rimanere ai lavoratori”*

*“penso dagli obiettivi raggiunti”*

*“presumo sia la quota da destinare alla remunerazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi fissati dall’A.f.”*

*“il FUA è istituito per remunerare l’avvenuto raggiungimento degli obiettivi da parte dei lavoratori, in relazione ad anni già trascorsi, perciò contiene “soldi” che i lavoratori hanno già guadagnato”*

## SINTESI USB su “FUA”:

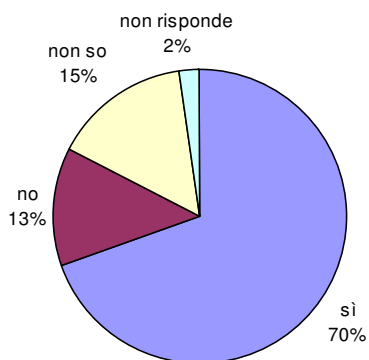
Il SALARIO ACCESSORIO è costituito da risorse previste per legge, riferite principalmente a:

- c.d. “**quota incentivante**” connessa al raggiungimento degli **obiettivi** prevista dalla Convenzione triennale tra Ministero e Agenzia;
- “**somme comma 165**” (art.3 comma 165 legge 350 del 2003): il ministro dell’Economia e delle Finanze, sulla base delle somme riscosse in via definitiva correlabili ad attività di controllo fiscale (e di altri elementi) e secondo modalità determinate con suo decreto, assegna, ogni anno, risorse finanziarie al fondo per il personale dell’Agenzia
- somme che non confluiscono nelle nostre buste paga: infatti attraverso **gli ultimi rinnovi dei contratti collettivi è stato previsto che il fondo venga alimentato da quote mensili pro-capite.**

Una parte dell’indennità omnicomprensiva prevista per i capi team è finanziata dal fondo (art. 18 CCNI e art. 28 CCNL)

### LA DOMANDA

Vorresti una semplificazione del sistema del salario accessorio, attraverso la stabilizzazione in busta paga?



### L’OPINIONE DI USB

Rendere fisso mensilmente o attraverso l’istituzione della 14° mensilità **il premio per la performance organizzativa** che dipende solo dall’area di appartenenza.

Mentre per le altre risorse di salario accessorio da contrattare annualmente occorre stabilire tempi certi e conseguenti penali a carico dell’Agenzia in caso di ritardi nei pagamenti.

## GLI OBIETTIVI e I PREMI



### Come viene calcolato l'ammontare del premio assegnato alla DP, da distribuire poi ai colleghi?

L'importo sulla "produttività individuale" è collegato alla "bravura" del Piemonte (nel nostro caso) rispetto alla media delle altre regioni: si tiene conto, per prima cosa, del risultato conseguito dal Piemonte nel raggiungimento degli obiettivi, sulla base **dell'indice "monetario"** (*che conta molto*) e dell'indice di "**efficacia/efficienza**" (*che conta meno*), e in secondo luogo, dell'apporto del singolo ufficio (in funzione ovviamente delle ore consuntivate).

Gli indici non sono altro che un "misuratore" della bravura della Regione (rispetto a tutte le altre regioni) che viene usato per calcolare la CIFRA da assegnare a quest'ultima e che poi si distribuisce alle DP.

L'importo per il front office è più alto per gli uffici che hanno ridotto i tempi d'attesa (oltre alla riduzione dell'arretrato e all'incremento degli atti privati telematici) ed è ripartito sulla base di un indicatore di produzione.

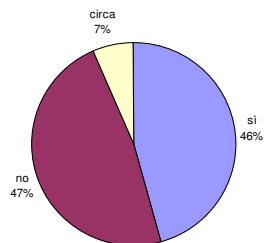
L'importo del fondo verifiche tiene conto della tipologia di attività esterna effettuata, del numero di processi verbali consuntivati e delle ore impiegate dalla D.P. globalmente.

[Per chi fosse interessato, l'argomento può essere ulteriormente approfondito.](#)



### LA DOMANDA

Conosci il sistema dei “coefficienti” applicati alla tipologia di attività/processo svolto?



### L'APPROFONDIMENTO

IL TEMA DEI COEFFICIENTI E' LEGATO ALLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE



A ogni tipologia di attività **l'accordo nazionale** attribuisce un coefficiente, che varia da un minimo di 1,2 (attività più semplici) a un massimo di 1,7 (attività più complesse).

**PREMIO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE** = ORE LAVORATE X COEFFICIENTE attribuito all'attività



## I PROBLEMI LEGATI AI COEFFICIENTI

La **consuntivazione delle nostre ore di lavoro non segue le definizioni delle attività previste dai “coefficienti”**.

Nel tempo si sono susseguiti sistemi di consuntivazione diversi, quali Co.gest.web e **attualmente A.Ri.A.**, che non sono collegati con il sistema dei coefficienti.

Quindi, al momento di assegnare il Premio sulla Produttività individuale, si devono **riclassificare** le ore, ed è naturale che possano sorgere problematiche.

Infatti, più di qualcuno si sarà chiesto: *“ma le attività consuntivate in A.Ri.A., come vengono associate ai coefficienti?”*

**L'accordo nazionale** sull'assegnazione della Produttività individuale prevede:

- ✓ *“L'apprezzamento del contributo professionale avverrà mediante l'attribuzione alle ore **effettivamente** prestate dal dipendente in ciascuna attività, di un coefficiente”*
- ✓ *“Sulla base della consuntivazione del lavoro svolto, ai dipendenti viene data **preventiva informazione** sulle ore di attività prestata nei processi lavorativi ai fini della remunerazione spettante”*

## L'ATTUALE CONSUNTIVAZIONE

Da maggio 2013, il sistema in uso è A.Ri.A. (*Assegnazione delle Risorse alle Attività*)

Per chi non ricordasse la propria classificazione in ARIA, dall'applicazione Gestione Curriculum (<http://gestionepersonale.agenziaentrate.it/GestioneCurriculum/login.jsp>),

è possibile scaricare il proprio inquadramento in A.Ri.A. (Percorso lavorativo - Esperienze Lavorative in Agenzia)



## I COEFFICIENTI



**Per prima cosa, tutti noi dovremmo sapere con certezza se le attività che svolgiamo “ricadono” in uno o più coefficienti**

ATTIVITÀ DI GOVERNO E DI SUPPORTO		SERVIZI RESI AI CONTRIBUENTI E ALLA COLLETTIVITÀ		PREVENZIONE E CONTRASTO ALL'EVASIONE	
Pianificazione e controllo nelle DP di 1° livello	1,5	Trattazione istanze di interpello e consulenza giuridica	1,5	Verifiche e controlli mirati nei confronti di soggetti di medie dimensioni	1,7
Gestione della rete	1,4	Analisi servizi nelle DP	1,5	Contenzioso tributario complesso	1,6
Pianificazione e controllo nelle altre strutture	1,4	Gestione dichiarazioni e assistenza specialistica	1,5	Analisi territoriale del rischio di evasione	1,5
Gestione risorse umane nelle DP di 1° livello	1,4	Rimborsi IVA	1,5	Verifiche nei confronti di soggetti di piccole dimensioni	1,5
Gestione risorse umane nelle altre strutture	1,3	Gestione atti e assistenza specialistica	1,4	Accertamento reddito d'impresa e lavoro autonomo, accertamenti sintetici del reddito e accertamenti settore registro (il 10% delle relative ore si valorizza a 1,6 nel caso in cui la struttura abbia conseguito l'obiettivo relativo all'accertamento assistito da indagini finanziarie)	1,5
Gestione risorse materiali	1,3	Riscossione spontanea	1,4	Riscossione mediante ruolo (quote inesigibili, misure cautelari, transazioni fiscali, ecc.)	1,5
Servizi generali	1,2	Altri rimborsi	1,3	Contenzioso tributario seriale	1,4
		Erogazione servizi: <i>rilascio partita IVA, codice fiscale, pin code, autorizzazioni e certificazioni; ricezione, restituzione e trasmissione documenti e atti; vidimazione registri e controllo repertori; gestione tributi minori; assistenza</i>	1,3	Controllo formale delle dichiarazioni e degli atti	1,4
				Accertamenti parziali automatizzati, altri accertamenti ordinari e atti di contestazione	1,4
				Accessi brevi	1,3
				Funzioni strumentali all'attività di controllo fiscale	1,3

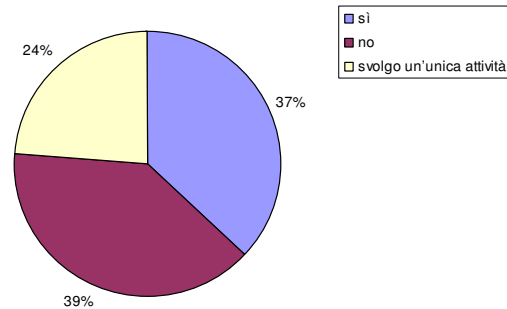
Più di qualcuno dei partecipanti ha detto: **il sistema dei coefficienti andrebbe rivisto!**

Concordiamo pienamente, sia per il principio in sé della disparità di valorizzazione delle attività, sia perché è sotto gli occhi di tutti che il sistema è poco chiaro

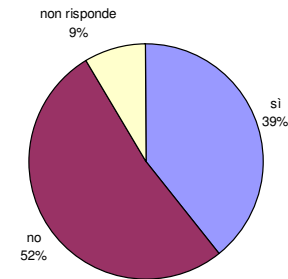
[In sede di trattativa locale, puntiamo a chiarire il raccordo tra A.R.I.A. e i COEFFICIENTI.](#)

**DOMANDE RELATIVE ALLA CONSUNTIVAZIONE**

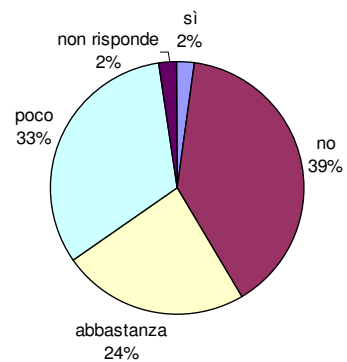
Se svolgi più di un'attività, a cui vengono applicati coefficienti diversi, al momento della consuntivazione delle ore per il calcolo del premio legato alla produttività individuale, condividi con il tuo responsabile la ripartizione del tuo tempo lavoro?



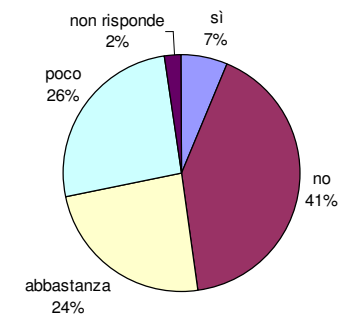
Ti confronti con i colleghi che svolgono attività analoghe alla tua sulla consuntivazione delle ore? Sul numero di ore allo sportello o verifiche consuntivate?



L'attuale sistema di consuntivazione delle ore lavorate è chiaro?



L'attuale sistema di consuntivazione delle ore lavorate è trasparente?

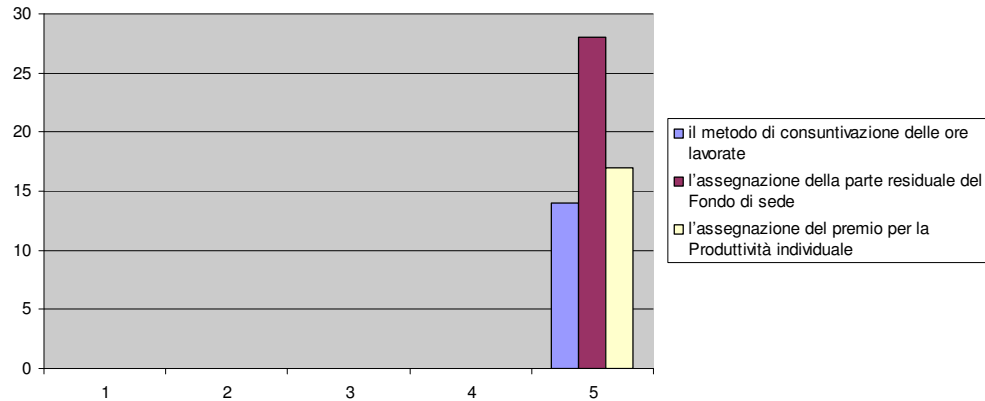




## LA DOMANDA

A livello locale, l'accordo che amministrazione e sindacati devono concludere, cosa riguarda secondo te? *(una o più risposte)*

Ha risposto il 72%; molte persone hanno dato più di una risposta.



## L'APPROFONDIMENTO: LA FUNZIONE DEI SINDACATI

### L'Accordo nazionale stabilisce:

- ✓ per il premio sulla **produttività individuale**: *“sulla base della consuntivazione del lavoro svolto, ai dipendenti viene data preventiva informazione sulle ore di attività prestata nei processi lavorativi ai fini della remunerazione spettante”*
- ✓ per il premio sul **fondo verifiche**: *“il compenso viene attribuito al personale interessato previa verifica con le rappresentanze sindacali”*

Ciò si traduce, in sede di trattativa locale, in una **funzione di GARANZIA** delle rappresentanze sindacali:

preventiva informazione sulle ore consuntivate, sulla classificazione in ARIA, sull'assegnazione dei coefficienti, sui dati MUV, sulle ore allo sportello, ...

Inoltre, sempre l'Accordo nazionale stabilisce:

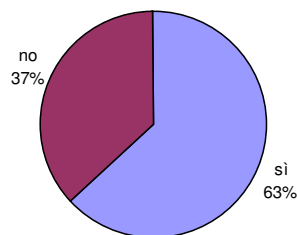
- ✓ per il **fondo di sede**: *“nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, la **contrattazione** di sede definirà i criteri per la distribuzione del fondo in argomento, utilizzandolo prioritariamente per il pagamento delle indennità e degli altri compensi indicati nell'allegato F”.*

USB ritiene che il **residuo del fondo** sia da distribuire ai colleghi che non hanno ricevuto alcuna indennità.

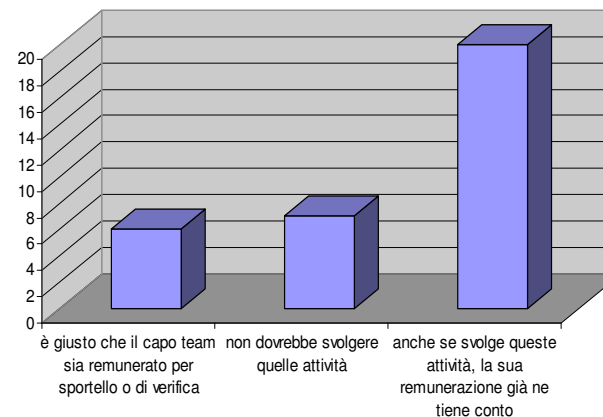
Inoltre considerato che l'Amministrazione richiede un personale sempre più polivalente con conseguente sfruttamento in mansioni superiori si ritiene opportuno privilegiare i colleghi inquadrati nelle qualifiche più “basse”.

**APPENDICE: RISPOSTE AD ALTRE DOMANDE DELL'INDAGINE**

Conosci il tema delle “doppie indennità” ai capi team?



Se sì, cosa ne pensi? - caso ha risposto il 72%.



Fra queste ipotesi, come preferiresti che fosse assegnata la parte residuale del Fondo di sede di “libera contrattazione tra amministrazione – parte sindacale”?

- ripartizione fra tutti coloro che non hanno ricevuto altre indennità per la loro attività (chi non fa sportello, chi non esce in verifica, ...) **45%**
- assegnazione a colleghi particolarmente meritevoli **12,5%**
- assegnazione per eventi eccezionali, anche dipendenti dall'amministrazione **17,5%**
- altro **12,5%**
- non risponde **12,5%**

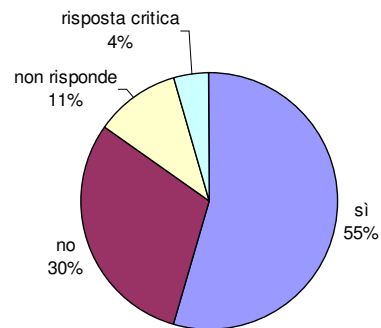
*I partecipanti hanno dato anche più di una risposta; % espressa in valore assoluto su tutte le risposte date*

*Idee date dai partecipanti:*

- i più meritevoli tra chi non riceve altri tipi di indennità
- lavorazioni straordinarie; attività per le quali sia previsto prima dell'inizio il compenso;
- tra tutti; in base al totale delle somme lavorate (sgravi, rimborsi, avvisi, ...)
- ai colleghi che nel corso dell'anno hanno avuto disagi oggettivi tipo chiusura uffici, rifiuto ferie per motivi di servizio, aspettative per motivi di salute, ...
- un mix tra gli esclusi da altre indennità, i più meritevoli tra questi e gli eventi eccezionali

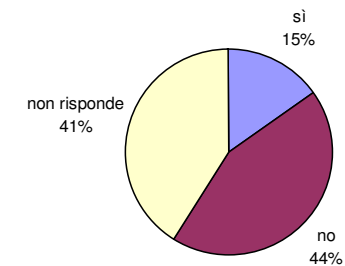
L'anno scorso, una parte del Fondo di sede 2012, è stata destinata a remunerare i colleghi coinvolti nel trasferimento da Rivarolo a Cuornè (chiusura ufficio a seguito della *spending review*) per un totale di 33 persone e 130 € a testa circa.

Concordi con un utilizzo simile del Fondo?

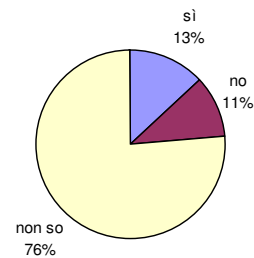


Nell'ultimo anno, a seguito di accordo a livello locale, le ore dei colleghi dell'Ufficio legale sono state consuntivate a tutti in maniera uguale, per il 40% come tributario seriale (coefficiente 1,4) e 60% come tributario complesso (coefficiente 1,6).

Concordi con questa metodologia?



C'è qualche evento (riferito al 2013) che ha coinvolto una parte dei colleghi che secondo te meriterebbe una scelta analoga?



Se sì, quale?

chiusura Ivrea

Ciriè che ha ospitato colleghi di Ivrea

Ivrea



**ALCUNI VOSTRI CONTRIBUTI**

*“Il sistema del salario accessorio andrebbe semplificato a livello nazionale, in maniera più equa, poiché tutti contribuiamo al raggiungimento degli obiettivi.”*

*“Il trasferimento coatto dei colleghi per chiusura uffici dovrebbe essere a carico dell’A.f.”*

*“Il sistema dei coefficienti dovrebbe essere rivisto al livello nazionale”*

*“Questo tipo di questionari potrebbe essere utilizzato anche per chiarire altri argomenti”*

**UN GRAZIE A TUTTI I PARTECIPANTI**