

## Relazione Illustrativa

### *Ipotesi di Accordo per la ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2016 sottoscritta il 16 aprile 2019*

#### *1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*

##### *Modulo 1 - Scheda 1.1*

<b>Data di sottoscrizione</b>	L'Ipotesi di Accordo è stata sottoscritta in data <b>16 aprile 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte pubblica: - dott. Aldo POLITO, Direttore Centrale della Direzione Risorse Umane e Organizzazione dell'Agenzia  - Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione: - FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED CONFSAL-UNSA, FED NAZ.LE INTESA FP, FLP Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: - FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED CONFSAL-UNSA, FED NAZ.LE INTESA FP, FLP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle aree professionali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2016

<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa il 24 maggio 2019 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa.</p> <p>Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria, il Collegio dei Revisori dei conti ha verificato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 24 settembre 2014, n. 157 ha disposto che l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale dell'Agenzia delle Entrate è rinviata all'attuazione dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141. Il predetto articolo 1, comma 7, prevede che, nelle more dei rinnovi contrattuali, "i sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale adottati dalle agenzie fiscali e i criteri selettivi da esse stabiliti per l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dipendente sono verificati nel quadro delle convenzioni di cui al comma 1";</li> <li>- con DPCM n. 158 del 15 giugno 2016 è stata data attuazione alle suindicate disposizioni;</li> <li>- l'Agenzia delle Entrate ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.</li> </ul> <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 03 giugno 2019 con nota prot. n. 171436, ha certificato la relazione tecnico finanziaria e la presente relazione illustrativa, sia sugli aspetti di carattere economico-finanziario, che sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## ***2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto***

---

Con atto del Direttore Centrale Risorse umane e organizzazione del 2 luglio 2018, prot. n. 10474, si è proceduto alla costituzione definitiva del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2016<sup>1</sup>.

Ogni volta che nella presente relazione illustrativa si fa riferimento al Fondo per l'anno 2016, ovvero ai Fondi degli anni precedenti, si intende far riferimento ai Fondi dell'Agenzia delle Entrate e della ex Agenzia del Territorio unificati.

L'Ipotesi di accordo in esame riproduce sostanzialmente l'Accordo sulla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2015, sottoscritto definitivamente il 24 maggio 2018, a seguito della certificazione della compatibilità economico finanziaria con i vincoli di bilancio, nonché del rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e alle competenze del contratto integrativo, effettuata congiuntamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, con nota del 20 aprile 2018 prot. n. 30267, previa certificazione da parte dell'organo di controllo interno, il Collegio dei Revisori dei conti, con nota del 22 marzo 2018, prot. n. 64427.

In relazione alle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che pone al primo punto delle finalità e dei principi generali la misurazione e la valutazione della performance delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, occorre innanzitutto evidenziare che la misurazione degli obiettivi e la valutazione della performance organizzativa nel suo complesso sono elementi costitutivi del rapporto tra Ministero dell'Economia e delle Finanze e Agenzia delle Entrate, regolato anche attraverso le convenzioni previste dall'articolo 59 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Va ricordato che nelle convenzioni vengono fissati i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere, le direttive generali sui criteri della gestione ed i vincoli da rispettare; le strategie per il miglioramento; le risorse disponibili; gli indicatori ed i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione, nonché le modalità di verifica dei risultati di gestione.

Tanto premesso, si illustra di seguito, punto per punto, l'Ipotesi di accordo in esame.

### ***Punto 1 Ripartizione delle somme disponibili per l'anno 2016***

---

<sup>1</sup> A correzione di un refuso, si è proceduto a rettificare l'Atto di costituzione del Fondo 2016 in data 23 luglio 2018 (atto prot. nr. 11385).

Le risorse del Fondo per l'anno 2016 disponibili per la contrattazione ammontano complessivamente ad € **153.422.556,00** lordo dipendente e sono ripartite tra le finalità elencate nei punti che seguono.

Tutti gli importi dell'Ipotesi di accordo, salva diversa specificazione, sono indicati al netto dei contributi a carico del datore di lavoro.

### ***Punto 2 Premio collegato alla Performance individuale***

Come per l'anno 2015, una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, nel 2016 pari a € **75.000.000,00**, è stata destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.

Per considerare adeguatamente le performance più direttamente connesse alle attività degli uffici, le quote di risorse, pari a € **47.700.000,00** per l'area Entrate, e € **15.700.000,00** per l'area Territorio, vengono distribuite secondo i criteri di seguito esposti.

**2.1.** La quota di risorse relativa all'area Entrate, pari ad € **47.700.000,00**, viene ripartita tra gli Uffici nazionali e le strutture regionali e provinciali dell'area Entrate in relazione ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi; il raggiungimento degli obiettivi viene misurato sulla base di due indici: l'indice di conseguimento dell'obiettivo monetario e l'indice di efficacia/efficienza.

Tenuto conto dell'esigenza di avere un parametro di valutazione oggettivo e direttamente collegato agli obiettivi istituzionali dell'Agenzia, il primo indice è da diversi anni commisurato alle somme riscosse ed ai rimborsi non concessi nell'anno di riferimento a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione svolta dagli uffici dell'Agenzia.

Tale indice viene determinato partendo dal rapporto tra le somme riscosse e dai rimborsi non concessi da ciascuna Regione (obiettivo monetario regionale) rispetto alle somme complessivamente riscosse e ai rimborsi non concessi dall'Agenzia delle Entrate.

Il secondo indice è dato dal rapporto tra la percentuale di conseguimento dell'obiettivo di produttività ponderato dei controlli fiscali (rapporto tra prodotti consuntivati e programmati) e la percentuale di impiego delle risorse umane (rapporto tra ore consuntivate e ore programmate).

La somma da assegnare a ciascuna Regione corrisponde, per il 75%, all'indice di riscossione (quota A) e per il 25% all'indice di efficacia ed efficienza (quota B).

Il 75% della quota A e l'intera quota B si ripartiscono tra gli uffici della Regione in proporzione alle risorse umane da ciascuna consuntivate.

Allo scopo di valorizzare l'apporto differenziato dei singoli uffici al conseguimento dell'obiettivo monetario regionale, una somma pari al 25% della quota A è ripartita tra essi in proporzione alla

media di due rapporti percentuali: l'indice di riscossione dell'ufficio (rapporto tra la riscossione conseguita da ciascun ufficio e la riscossione complessiva a livello regionale) e il rapporto tra le risorse umane consuntivate dallo stesso ufficio e quelle complessivamente consuntivate a livello regionale.

Una volta così determinata la quota spettante al singolo ufficio in relazione ai risultati conseguiti, il premio viene attribuito sulla base della valutazione del contributo individuale recato al raggiungimento dei risultati dell'ufficio. A tal fine, il premio individuale spettante viene determinato in considerazione del diverso contenuto professionale del lavoro svolto dal personale nei vari processi lavorativi degli uffici, anche sotto il profilo del livello di apporto specialistico e di polivalenza funzionale. L'apprezzamento del contributo professionale avviene mediante l'attribuzione di un parametro numerico per ciascuna tipologia di attività nelle tre diverse aree strategiche: prevenzione e contrasto all'evasione, servizi resi al contribuente e alla collettività e attività di governo e di supporto, nelle tre diverse tipologie di "uffici": Uffici centrali, Direzioni regionali e Direzioni provinciali.

**2.2** La quota di risorse relativa all'area Territorio, pari ad € **15.700.000,00**, viene ripartita tra gli Uffici provinciali Territorio in relazione ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi. Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso i seguenti indicatori:

punteggio sintetico di risultato: (PSR);

barometro della qualità del servizio: (Barometro);

indice sintetico di produttività (ISP).

In particolare, il 60% della quota viene attribuito sulla base di un punteggio sintetico di risultato (PSR). Il PSR definisce una misura del contributo apportato dai singoli Uffici al risultato globale dell'Agenzia, valutando il livello di raggiungimento degli obiettivi prioritari di produzione ottenuto da ciascuna delle strutture esaminate. Nel calcolo del PSR 2016, oltre agli indicatori di risultato afferenti all'area Territorio previsti in Convenzione, sono presi in considerazione anche alcuni obiettivi di budget<sup>2</sup>. Il contributo del singolo Ufficio viene valutato considerando, per ciascuno degli indicatori di risultato, la quota parte del volume di produzione di riferimento assegnato in sede di budget. Il livello di conseguimento relativo a ciascun indicatore di risultato è calcolato in base al rapporto (espresso in percentuale) tra il valore ottenuto a consuntivo e il valore di budget dell'indicatore considerato. Ciascun valore viene ulteriormente filtrato tramite la definizione di una soglia minima al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio e di una soglia massima, al di sopra della quale viene comunque assegnato il valore massimo.

---

<sup>2</sup> "N. di controlli in sopralluogo sulle U.I.U. presentate con DOCFA", "Percentuale prodotti a titolo gratuito (valutazioni immobiliari, consulenze specialistiche e stime fiscali) trasmessi sul totale dei prodotti ATG richiesti", "Prodotti ARC evasi entro la scadenza/Prodotti ARC in scadenza" e "N. di certificati ipotecari predisposti / N. di certificati ipotecari richiesti".

Il valore del PSR conseguito si ottiene mediante la somma pesata dei punteggi conseguiti dalla struttura in relazione ai singoli indicatori di risultato.

La quota da attribuire a ciascuna struttura viene determinata dal confronto tra il PSR conseguito e il PSR massimo conseguibile. Quest'ultimo valore, calcolato come somma del punteggio massimo conseguibile per ciascun indicatore dalla singola struttura, è utilizzato come fattore di normalizzazione della graduatoria.

Una ulteriore percentuale pari al 15% viene assegnata in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo relativo al "barometro della qualità". Si tratta di un indicatore sintetico che misura il livello di qualità dei servizi erogati attraverso la combinazione dei seguenti indici:

Tempi di rilascio degli estratti di mappa digitali
% atti PREGEO approvati in front office (inclusi i telematici)
Tempi di registrazione del DOCFA telematico
Tempi di registrazione voltore
% istanze di rettifica terreni e fabbricati evase entro 20 gg
Tempi di liquidazione delle domande di annotazione (fino alla operazione di "conferma")

Il conseguimento o meno del valore atteso, per ciascuno degli indicatori definiti, determina una situazione binaria "SI" o "NO"; il valore mensile dell'indicatore è ottenuto come media aritmetica del risultato conseguito sui singoli indici; il valore annuale è dato dalla media aritmetica del risultato ottenuto nei singoli mesi.

Il livello di conseguimento dell'obiettivo si misura come rapporto tra consuntivo e budget.

Anche per questo indicatore si considera una soglia minima e una soglia massima: la soglia minima, al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio, è pari al 90% del target assegnato in sede di budget; la soglia massima, al disopra della quale viene comunque assegnato il valore massimo, viene fissata al 110%.

Il restante 25% viene assegnato sulla base dell'Indicatore Sintetico di produttività:

questo indicatore fornisce una misura globale dei livelli di produttività registrati dall'Ufficio mettendo in relazione la produzione realizzata, valorizzata in ore sulla base di valori medi nazionali di produttività, con l'insieme delle risorse umane impiegate dalla struttura, incluse quelle riferite ad attività indirette.

Per un più agevole confronto tra le produttività realizzate dagli Uffici, questo valore viene normalizzato rispetto a quello dell'Ufficio che ha realizzato la produttività più elevata, considerata pari a 100 punti base.

La quota da attribuire alla singola struttura viene determinata in misura progressiva a partire da una soglia minima individuata per ciascuno degli indicatori sopra descritti.

Una volta così determinata la quota spettante al singolo ufficio in relazione ai risultati conseguiti, il premio viene attribuito sulla base della valutazione del contributo individuale recato al raggiungimento dei risultati dell'ufficio. A tal fine, il premio individuale spettante viene determinato in considerazione del diverso contenuto professionale del lavoro svolto dal personale nei vari processi lavorativi degli uffici, anche sotto il profilo del livello di apporto specialistico e di polivalenza funzionale. L'apprezzamento del contributo professionale avviene mediante l'attribuzione di un parametro numerico per ciascuna tipologia di attività nelle tre diverse aree strategiche: prevenzione e contrasto all'evasione, servizi resi al contribuente e alla collettività e attività di governo e di supporto.

**2.3.** Come già esplicitato nei precedenti punti 2.1 e 2.2, il premio individuale spettante è determinato in base al diverso contenuto professionale del lavoro svolto dal personale nei processi lavorativi degli uffici, anche sotto il profilo del livello di apporto specialistico e polivalenza funzionale; le tabelle C (per l'area Entrate) e D (per l'area Territorio) allegate all'ipotesi di accordo in esame, definiscono i coefficienti attribuiti a ciascuna tipologia di attività.

**2.4.** Al fine di valorizzare l'impegno del personale dell'area Entrate nelle attività istruttorie esterne collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione (verifiche, indagini fiscali, accessi mirati, accessi brevi, etc.), di rilevanza fondamentale per il raggiungimento gli obiettivi di accertamento e riscossione, una quota pari ad € **3.500.000,00** viene erogata tenendo conto della tipologia di attività esterne effettuate, del numero di processi verbali e delle ore consuntivate. Il personale che ha svolto le predette attività viene remunerato in base a importi differenziati, in modo da riconoscere un maggiore valore unitario alle attività che implicano la profusione di un maggiore impegno professionale.

**2.5.** Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente una quota pari ad € **5.000.000,00** è stata destinata a remunerare il personale dell'area Entrate che ha

svolto le attività di assistenza e informazione, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza. Tale somma viene ripartita tra gli uffici sulla base degli indicatori di produzione relativi a codici fiscali, partite IVA, atti giudiziari, atti privati, dichiarazioni di successione, dichiarazioni dei redditi predisposte e correttive in assistenza. Le risorse assegnate agli uffici saranno poi attribuite al personale interessato in relazione all'impegno effettivamente prestato.

**2.6.** Una quota pari ad € **1.300.000,00** è stata destinata a remunerare il personale degli Uffici provinciali – Territorio che svolge le attività relative ai servizi agli utenti, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza stessa, in relazione all'impegno effettivamente prestato. Tale somma viene ripartita tra gli uffici sulla base di un indicatore di produzione: numero dei prodotti relativi alle principali tipologie di attività consuntivate moltiplicato per uno specifico parametro di ponderazione mediamente collegato al tempo di erogazione allo sportello delle diverse tipologie di servizio richieste dall'utenza (certificati ipotecari richiesti, visure e certificati rilasciati, ispezioni ipotecarie, domande di voltura presentate allo sportello, atti di aggiornamento geometrico presentati allo sportello, UIU classate e inserite in atti con DOCFA, formalità acquisite).

**2.7.** Una quota pari ad € **1.800.000,00** viene destinata a remunerare il personale per le attività di consulenza telefonica e risposta ai contribuenti presso i Centri di Assistenza Multicanale, che dalla loro attivazione hanno svolto e svolgono una decisiva funzione di semplificazione e miglioramento del rapporto tra amministrazione fiscale e contribuente.

### ***Punto 3 Premio collegato alla Performance organizzativa***

Una quota di risorse del Fondo pari ad € **73.322.556,00** è destinata alla erogazione di compensi accessori in relazione al contributo dato dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione, previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi.

### ***Punto 4 Budget di ufficio***

Infine, una quota delle risorse del Fondo, pari ad € **5.100.000,00** viene assegnata agli uffici in proporzione alle ore consuntivate nel 2016, per remunerare significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali attraverso l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e la realizzazione di piani e progetti strumentali e di risultato, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale, e per le altre finalità di cui all'art. 85, comma 2, del CCNL.



**4.1** A tale fine una quota pari ad € **3.900.000,00** è stata destinata agli uffici dell'area Entrate, e la contrattazione di sede definirà le modalità di erogazione di tale quota, utilizzandola prioritariamente per il pagamento delle indennità e degli altri compensi indicati nell'allegato F.

**4.2.** Una quota pari ad € **1.200.000,00** è invece destinata agli uffici dell'area Territorio; in sede di contrattazione locale saranno poi definite le modalità di erogazione sulla base di quanto indicato nell'allegato G.

### ***Punto 5 Altre disposizioni***

**5.1.** In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con le norme di contratto nazionale e con la giurisprudenza contabile, la clausola di sospensione e di esclusione prevede che il pagamento di qualunque premio di produttività resti sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per i dipendenti per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione o per i dipendenti per i quali sia in corso un procedimento penale per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio; la stessa clausola prevede l'esclusione dalla corresponsione di qualunque premio di produttività per i dipendenti che nell'anno 2016 abbiano riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento, o, comunque, più gravi della multa. Tale disciplina viene applicata senza limiti temporali al personale licenziato.

**5.2.** È stato effettuato in tale punto un richiamo esplicito al fatto che le trattative relative alla distribuzione dei fondi sono possibili solo per le materie ove la contrattazione è espressamente prevista dalle vigenti norme.

<b>Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse del FPSRUP per l'anno 2016</b>	
Premio di produttività collegato alla performance individuale	€ 75.000.000,00
Premio di produttività collegato alla performance organizzativa	€ 73.322.556,00
Budget di Ufficio	€ 5.100.000,00
<b>Totale al netto degli oneri riflessi</b>	<b>€ 153.422.556,00</b>