



Relazione illustrativa dell'accordo sui criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di uffici non di vertice per l'anno 2016

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo

Data di sottoscrizione	sottoscrizione ipotesi dell'accordo: 8 agosto 2019
Periodo temporale di vigenza	anno 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione dell'Agenzia;</p> <p>- per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL UNSA, UNADIS, FP CIDA, FIALP CISAL.</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL UNSA, UNADIS, FP CIDA, FIALP CISAL.</p>
Soggetti destinatari	dirigenti di uffici non di vertice (dirigenti di seconda fascia).
Materie trattate dal contratto	criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di uffici non di vertice per l'anno 2016.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	<p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa in data 10 settembre 2019 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001.</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> <p>- l'applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale dell'Agenzia delle Entrate è stata rinviata all'emanazione di uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in forza dell'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 235, "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante Codice dell'amministrazione digitale, a norma dell'articolo 33 della legge 18 giugno 2009, n. 69", che così recita: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale del Ministero dell'economia e delle finanze e delle Agenzie fiscali";</p>

	<p>- con DPCM n. 158 del 15 giugno 2016 è stata data attuazione alle suindicate disposizioni;</p> <p>- l’Agenzia delle Entrate ha assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 13 settembre 2019 ha certificato la relazione tecnico finanziaria con la costituzione del Fondo 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>
--	--

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell’articolato dell’accordo

Premessa

Con atto del Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione dell’8 agosto 2019 - prot. n. 0669246 - si è proceduto alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia dell’anno 2016, di seguito citato come “Fondo”.

L’ipotesi di accordo in esame riproduce i criteri di corresponsione della retribuzione di risultato già utilizzati negli accordi degli anni precedenti, che hanno ottenuto la 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, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, e del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Tanto premesso, si illustra di seguito, punto per punto, l’ipotesi di accordo in esame.

Punto 1.

Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato e per la remunerazione degli incarichi ad interim dei dirigenti per l’anno 2016 ammontano complessivamente ad € 10.444.076,81 al netto degli oneri a carico dell’Agenzia.

La somma complessiva di cui sopra viene ripartita in tre quote:

- la prima, pari a € 8.494.076,81, è collegata al raggiungimento degli obiettivi dell’Agenzia in relazione all’apporto diretto al loro raggiungimento dato dai dirigenti, secondo i criteri di cui al punto 2;
- la seconda, pari a € 1.700.000,00, è collegata al raggiungimento degli obiettivi di riscossione dei tributi conseguiti dai singoli uffici, a seguito dell’azione di prevenzione e contrasto all’evasione, ed è ripartita con i criteri di cui al punto 2;
- la terza, pari a 250.000,00, è destinata all’incremento della retribuzione di risultato, previsto dall’art. 62 comma 3 del CCNL area VI, per coloro che abbiano svolto incarichi *ad interim*, ed è ripartita con i criteri di cui al punto 3.

Punto 2.

La valutazione dell'attività di tutti i dirigenti dell'Agenzia, anche per l'anno 2016, è stata effettuata utilizzando il sistema di valutazione SIRIO, acronimo di "Sistema Integrato di Risultati, Indicatori ed Obiettivi", già illustrato nella relazione illustrativa della preintesa sulla retribuzione di risultato per l'anno 2008.

2.1 La quota di € 8.494.076,81 è destinata alla valutazione dell'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati, in funzione del livello di responsabilità ricoperta e della valorizzazione dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in base ai parametri riportati nella tabella inserita nella preintesa. La parametrizzazione, in funzione della valutazione complessiva e delle competenze organizzative, varia da una base 100, corrispondente alla valutazione di "adeguato" a un massimo di 128, corrispondente alla valutazione di "eccellente" anche nelle competenze organizzative nei centri di responsabilità, con non più del 10% di valutazioni eccellenti. L'articolazione della retribuzione di risultato in più livelli di merito individuati nell'ipotesi di accordo in esame, peraltro già adottata nell'Agenzia delle Entrate da diversi anni, risulta in linea con le previsioni contrattuali di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 24 del CCNL dell'area VI della dirigenza per il quadriennio 2006 - 2009.

Allo scopo di considerare adeguatamente le performance organizzative più direttamente connesse alle principali attività di missione dell'Agenzia, cui sono in larga misura legati gli obiettivi della Convenzione triennale per gli esercizi 2016-2018 sottoscritta dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore dell'Agenzia, la retribuzione di risultato è incrementata del 15% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I, II e III di Roma e I e II di Milano, del 10% per gli obiettivi relativi alla direzione dell'Ufficio Grandi contribuenti e del Settore Controlli e Riscossione della DR Lombardia, dell'Ufficio Provinciale territorio di Roma e di Milano, dell'8% per gli obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali, CAM, COP e degli uffici della DC Accertamento e delle Direzioni regionali direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale, nonché relativi alla direzione di Uffici provinciali territorio, del 5% per gli obiettivi relativi alla direzione di Uffici territoriali, di Uffici legali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali, di aree in Direzioni provinciali e COP e dei settori negli Uffici provinciali territorio.

L'ipotesi di accordo prevede che l'incremento medio pro-capite della retribuzione di risultato rispetto all'anno precedente, è comunque contenuto nel limite massimo del 15%¹.

2.2 La quota di € 1.700.000,00 è ripartita tra gli uffici nelle diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2016, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione fiscale. L'indice di riscossione di ciascun ufficio viene determinato dal rapporto tra quanto riscosso da ogni ufficio e quanto complessivamente riscosso dagli uffici della regione. La somma spettante a ogni ufficio in base all'indice di riscossione viene quindi ripartita tra i dirigenti dell'ufficio che abbiano conseguito una valutazione positiva, in funzione della durata dell'incarico ricoperto; in relazione alla ampia differenziazione dei risultati in termini di riscossione, questa quota del premio di risultato per il personale dirigenziale risulta distribuita in maniera fortemente diversificata. Ciò consente di differenziare in modo consistente e significativo, nonché ancorato a dati oggettivi e facilmente misurabili, il premio di risultato destinato ai dirigenti dell'Agenzia, in modo da tener conto del concreto apporto offerto da ciascuno al raggiungimento dei risultati di *mission* aziendale. Sulla base di questo criterio, ai dirigenti delle strutture di supporto è prevista l'erogazione di una somma di pari importo, tenuto conto che le strutture che dirigono concorrono tutte indirettamente e quindi in eguale misura al raggiungimento degli obiettivi monetari.

Punto 3.

Per i dirigenti che abbiano svolto incarichi *ad interim* di altra funzione non gerarchicamente subordinata, l'incremento della retribuzione di risultato previsto dall'art. 62, comma 3, del CCNL area VI è determinato, nel limite massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del

¹ Il rispetto di tale limite sarà garantito incrementando del 15% la quota media di retribuzione di risultato spettante per ciascun mese di copertura dell'incarico.

dirigente sostituito, applicando le percentuali di ponderazione correlate alla valutazione dell'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati.

Punto 4.

Il pagamento della retribuzione di risultato è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per i dirigenti per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione e per i dirigenti 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. Non hanno diritto alla retribuzione di risultato, senza limiti temporali, i dirigenti licenziati.