

Relazione illustrativa dell'accordo sui criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di uffici non di vertice e ai funzionari incaricati della direzione provvisoria di detti uffici per l'anno 2013

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

Data di sottoscrizione	12 ottobre 2015: sottoscrizione ipotesi di accordo; 17 marzo 2016 : stipula accordo definitivo
Periodo temporale di vigenza	anno 2013
Composizione della delegazione trattante	- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale del Personale dell'Agenzia; - per le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, CIDA UNADIS. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, CIDA UNADIS.
Soggetti destinatari	dirigenti di uffici non di vertice e funzionari incaricati della direzione provvisoria di detti uffici
Materie trattate dal contratto	criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di uffici non di vertice e funzionari incaricati della direzione provvisoria di detti uffici per l'anno 2013
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	L'ipotesi di accordo è stata trasmessa in data 22 ottobre 2014 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. 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: - 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,

	<p><i>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”;</i></p> <p>- l’Agenzia delle Entrate ha assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 22 ottobre 2014 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>Nell’ambito della procedura di controllo ex articolo 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 il Dipartimento della Funzione Pubblica (nota n. 13098 del 10 marzo 2016) e il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (nota n. 11986/2016) hanno espresso parere favorevole all’ulteriore corso dell’ipotesi di accordo del 12 ottobre 2015 con la precisazione che la riduzione del personale in servizio nell’anno 2013 pari a 3,84% deve essere applicata sull’ammontare delle risorse relative al trattamento accessorio per l’anno 2013, rideterminate pertanto in € 68.063.879,00 al netto degli oneri a carico dell’Agenzia, con conseguente rimodulazione proporzionale del relativo utilizzo.</p>
--	---

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell’articolato dell’accordo

Premessa

In attuazione di quanto previsto dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135, l’Agenzia del Territorio è stata incorporata, con decorrenza dal 1° dicembre 2012, nell’Agenzia delle Entrate. Al fine di consentire, a partire dall’anno 2013, la unificazione dei Fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell’Agenzia delle Entrate e della ex Agenzia del Territorio in un unico Fondo, con la costituzione dei Fondi per l’anno 2012 si era proceduto ad allineare le rispettive modalità di costituzione dei Fondi. Conseguentemente, ogni volta che nella presente relazione illustrativa si fa riferimento al Fondo per l’anno 2013 ovvero ai Fondi degli anni precedenti, si intende far riferimento ai Fondi dell’Agenzia delle Entrate e della ex Agenzia del Territorio unificati.

Con atto del Direttore Centrale del Personale si è proceduto alla rideterminazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia dell’anno 2013, di seguito citato come “Fondo”, recependo le indicazioni del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Le risorse finanziarie che sono state utilizzate per la costituzione del Fondo in oggetto sono dettagliatamente riportate al netto degli oneri riflessi, nelle sezioni seguenti.

L’ipotesi di accordo in esame riproduce gli accordi in materia di criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di uffici non di vertice e ai funzionari incaricati della direzione provvisoria di detti uffici per l’anno 2012 per l’Agenzia delle Entrate e per l’ex Agenzia del Territorio, sottoscritti

definitivamente il 7 novembre 2014, 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 con note della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 59753 e prot. n. 59729 del 24 ottobre 2014.

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, a seguito della riforma recata dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, dalle convenzioni previste dall'articolo 59. 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.

Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2013 ammontano complessivamente a € 30.438.307 lordo dipendente. La somma complessiva di cui sopra viene ripartita in quattro quote:

- la prima, pari a € 20.339.788 è distribuita in base alla valutazione dei dirigenti secondo i criteri di cui al punto 2;
- la seconda, pari a € 4.286.066 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 € 5.580.163 è distribuita in base alla valutazione dei dirigenti secondo i criteri di cui al punto 3;
- la quarta, pari a € 158.802 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 4.
- la quinta, pari a € 73.486, 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 5.

Punto 2.

La valutazione dell'attività dei dirigenti dell'area Entrate, anche nell'anno 2013, 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.

La quota di € 20.339.788 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 allegata alla preintesa. La parametrizzazione, in funzione della valutazione complessiva e delle competenze organizzative, varia da una base 100, corrispondente alla valutazione di adeguato ad 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 nella 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 più direttamente connesse alle principali attività di missione dell'Agenzia, cui sono in larga misura correlati gli obiettivi di Convenzione e l'erogazione della quota incentivante a tutto il personale, sono state individuate ulteriori percentuali di incremento della

retribuzione di risultato, collegate alla tipologia di obiettivi, pari al 15% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I e II di Roma e I e II di Milano, al 10% per gli obiettivi relativi alla direzione dell'Ufficio Grandi contribuenti e del Settore Controlli della DR Lombardia, al 8% per gli obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali, Uffici locali, CAM, COP e degli uffici delle Direzioni centrali e delle Direzioni regionali direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale, al 5% per gli obiettivi relativi alla direzione di Uffici territoriali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali e relativi alla direzione di aree in Direzioni provinciali, Uffici locali e COP.

La quota pari a € 4.286.066 è ripartita tra gli uffici nelle diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2013, 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, 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.

Punto 3.

Il sistema di valutazione adottato per il personale dirigente consente di apprezzare l'apporto dei singoli, anche sulla base del confronto fra risultati comparabili all'interno di contesti professionali uguali o contigui, con corresponsione di retribuzioni di risultato significativamente diversificate, in coerenza con l'impegno profuso e la qualità dei risultati raggiunti.

La corresponsione del premio di risultato viene effettuato dall'Agenzia a chiusura del processo di valutazione annuale delle prestazioni, secondo i parametri di seguito indicati:

- punteggio individuale conseguito dal dirigente relativamente al raggiungimento dei risultati operativi (set di indicatori e parametri oggettivi e misurabili, attraverso un sistema gestionale di consuntivazione dei dati);
- famiglia professionale all'interno della quale è inserito il dirigente (Audit, Produzione, Supporto e Staff);
- grado di responsabilità e complessità della posizione ricoperta dal dirigente (livello retributivo della posizione);
- indice statistico della variabilità dei punteggi (varianza) rispetto alla media dei punteggi medi di tutte le famiglie professionali nel periodo di riferimento;
- livello di capacità manageriale dimostrato.

La valutazione delle prestazioni della dirigenza ha ad oggetto gli obiettivi operativi e i comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi operativi costituiscono la disaggregazione a cascata degli obiettivi generali dell'Agenzia e, pertanto, sono coerenti con quelli assegnati alla posizione dirigenziale di livello superiore; sono individuali e personalizzati di anno in anno, hanno natura prevalentemente quantitativa e sono oggettivamente misurabili.

I comportamenti organizzativi sono le modalità di esercizio del ruolo dirigenziale nel conseguimento dei risultati attesi e riguardano il modo di agire delle persone nell'organizzazione e permettono di verificare il grado di copertura del ruolo dirigenziale al modello di riferimento.

A ciascuna delle due dimensioni di valutazione è attribuito un peso percentuale, pari al 70% per gli obiettivi operativi e 30% per i comportamenti organizzativi.

La valutazione complessiva si ottiene sommando i punteggi derivanti dai due fattori (obiettivi operativi e comportamenti organizzativi). Il punteggio complessivo massimo raggiungibile è pari a 185 punti.

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene a partire da un punteggio minimo individuato con l'accordo; per il 2013 tale punteggio deve risultare superiore a 79.

L'importo del premio individuale viene infine incrementato del 12%, del 24% e del 36% ove il punteggio attribuito nella scheda di valutazione per i comportamenti organizzativi sia pari rispettivamente a 15, 30 e 45 punti.

Punto 4.

Per i dirigenti dell'area Entrate che abbiano svolto incarichi *ad interim*, 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 dirigente sostituito, applicando le percentuali di ponderazione correlate alla valutazione dell'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati.

Punto 5.

Per i dirigenti cui sia stata attribuita la responsabilità *ad interim* di altra funzione non gerarchicamente subordinata, si applicano le disposizioni di cui all'art. 62, commi 3 e 4 del CCNL Area VI che prevedono l'integrazione della retribuzione di risultato di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito; la determinazione della percentuale di cui al comma 3 è stabilita in relazione alla valutazione conseguita per la posizione coperta *ad interim* ed, in particolare, per valutazioni uguali o superiori ai 110 punti complessivi si applica la percentuale del 25%, mentre per valutazioni inferiori a 110 punti, si applica la percentuale del 15%.

Il periodo minimo di copertura della posizione, al fine della valutabilità della prestazione e della eventuale corresponsione della retribuzione di risultato deve essere superiore a tre mesi.

Il personale con punteggio massimo nei comportamenti organizzativi (45 punti) è pari al 15% del complessivo personale dirigente, quindi, al di sotto della soglia del 30% prevista dall'art. 24, commi 2 e 3, del CCNL area VI della dirigenza biennio economico 2006/2007.

Punto 6.

In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile, la *clausola di sospensione e di esclusione* prevede che il pagamento della retribuzione di risultato resti 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 o per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio. La stessa clausola prevede l'esclusione dalla retribuzione di risultato per i dirigenti licenziati.