

Ipotesi accordo stralcio Fondo risorse decentrate anno 2021 per la definizione dei criteri di ripartizione dei risparmi derivanti dall'art. 1, comma 870, legge 178/2020 sottoscritta il 16 luglio 2019

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Accordo è stata sottoscritta in data 16 luglio 2021		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: - dott.ssa Laura CAGGEGI, Direttrice Centrale Risorse Umane - Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione: - FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED CONFSAL-UNSA, FED NAZ.LE INTESA FP, FLP, USB Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: - TUTTE LE OO.SS.		
Soggetti destinatari	Personale delle aree professionali		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI RISPARMI DERIVANTI DALL'ART. 1, COMMA 870, LEGGE 178/2020		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di accordo è stata trasmessa il 23 luglio 2021 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.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori, nella riunione del 26 luglio 2021, ha certificato la compatibilità economico-finanziaria dei costi dell'ipotesi di Accordo sottoscritta il 16 luglio 2021, con i vincoli di bilancio, nonché il rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle inderogabili disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e alle competenze del contratto integrativo.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?	SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?	SI

	retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p style="text-align: right;">SI</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il DPCM 158 del 15 giugno 2016 ha definito i limiti e le modalità di applicazione al Ministero dell'Economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali delle disposizioni dei Titoli I e II del decreto legislativo 150/2009, ai sensi dell'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 235/2010.</p> <p>Successivamente all'emanazione del citato DPCM, e quindi a partire dall'esercizio 2017, l'Agenzia delle Entrate ha redatto il Piano della performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 150/2009 e successivamente, entro il 30 giugno 2018, ha redatto e pubblicato la Relazione sulla performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto legislativo 150/2009.</p> <p>L'articolo 4 del DPCM 158/2016 prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al comma 1 che le funzioni relative alla valutazione della performance sono svolte, relativamente alle Agenzie fiscali, "avvalendosi dei risultati dell'attività di monitoraggio e verifica della gestione rispetto agli obiettivi negoziati in Convenzione dal Ministero"; - al comma 2, lettera g), che l'OIV "valida la Relazione sulla performance del Ministero dell'Economia e delle finanze". <p>Per tale ragione, il Rapporto di verifica dei risultati della gestione 2017 assume il ruolo di Relazione sulla performance e la sua sottoscrizione da parte del Direttore generale delle Finanze e del Direttore dell'Agenzia costituisce la fase di approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.</p>
Eventuali osservazioni		

2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Con atto del 16 luglio 2021 della Direttrice Centrale Risorse Umane, prot. n. 193347, si è proceduto alla costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021.

Al riguardo, infatti l'art. 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) che ha previsto che:

“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo (...)”.

La Circolare RGS n. 11 del 9 aprile 2021 (scheda A, punto 4) ha poi previsto che *“i predetti risparmi siano destinati (...) ai corrispondenti Fondi per il trattamento accessorio di competenza del solo anno 2021 per il finanziamento dei trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo, secondo criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa nel rispetto delle indicazioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro”.*

Il Collegio dei Revisori, con nota prot. n. 128309 del 26 maggio 2021, ha certificato i risparmi ex art. 1, comma 870, legge 178/2020 nell'importo di € **29.633.509,34** al lordo ed € **22.331.205,23** al netto degli oneri riflessi.

L'Accordo del 16 luglio 2021 è composto da 3 articoli e prevede che le risorse certificate siano ripartite su uno degli istituti contrattuali che l'art. 1 comma 870 della citata legge ha reso disponibili, ovvero le peculiari condizioni di lavoro che ha dovuto affrontare il personale in occasione della grave situazione epidemiologica causata dalla diffusione della pandemia da Covid - 19, durante la quale il lavoro agile è stato lo strumento fondamentale individuato dal governo come ausilio indispensabile nella realizzazione delle misure di contenimento dei contagi.

L'esperienza diffusa del lavoro agile, attuata con modalità straordinarie, se da una parte ha concorso alla diminuzione del rischio di esposizione al virus per una fascia estesa della popolazione, dall'altra ha anche costretto i lavoratori a riorganizzare il proprio lavoro, adattandosi in tempi brevissimi al mutato scenario, anche in contesti in cui sembrava difficile ipotizzare la trasformazione a distanza delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per questo il legislatore ha previsto, tra le diverse finalizzazioni della norma, la possibilità di finanziare i trattamenti economici accessori correlati appunto alle *“condizioni di lavoro”*, demandando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di distribuzione dei risparmi.

Le parti con l'accordo del 16 luglio 2021, hanno inteso dunque valorizzare le nuove condizioni di lavoro affrontate dal personale durante il lavoro agile emergenziale, considerato che, pur nel mutato contesto operativo, è stato comunque assicurato il massimo contributo alle principali attività di missione degli Uffici, garantendo l'espletamento dei servizi resi alla collettività e il conseguente raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Agenzia.

L'accordo, la cui durata è limitata all'anno 2021, si applica a tutto il personale delle aree funzionali che, nel periodo da marzo a dicembre 2020, in esecuzione delle norme straordinarie di contenimento del contagio da Covid-19, ha svolto la propria prestazione lavorativa in modalità agile, ivi incluse le giornate miste, svolte parte in presenza e parte in lavoro agile, purché la prestazione resa in presenza non abbia dato luogo all'attribuzione del buono pasto.

Sulla base delle risultanze dei sistemi gestionali dell'Agenzia, sarà dunque calcolato un importo giornaliero da corrispondere tenendo conto delle disposizioni previste dall'Accordo del 27 gennaio 2021 sulle clausole di sospensione e di esclusione del pagamento dei compensi e premi incentivanti.