

***Ipotesi di accordo relativa alla Procedura selettiva di sviluppo economico
all'interno delle aree sottoscritta il 29 dicembre 2021***

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 29 dicembre 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: - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, FED. CONFISAL-UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP. 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)		Definizione dei criteri per lo sviluppo economico all'interno delle Aree professionali e ripartizione dei relativi contingenti, nell'ambito delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021
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 1° febbraio 2022 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 2 febbraio 2022, ha certificato la compatibilità economico-finanziaria dei costi dell'ipotesi di Accordo sottoscritta il 29 dicembre 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? <p align="right">SI</p> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <p align="right">SI</p>

	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 dell'Ipotesi di Accordo del 29 dicembre 2021

Premessa

In relazione alle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 150/09, 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, nonché a quanto previsto dal DPCM n. 158 del 15 giugno 2016 con il quale sono determinati i limiti e le modalità di applicazione alle Agenzie fiscali delle disposizioni del suddetto decreto legislativo, 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.

2.1 Procedura di sviluppo economico

Il 29 dicembre 2021, in applicazione degli articoli 82 e 83, CCNL del personale del comparto Agenzie Fiscali quadriennio normativo 2002-2005 e dell'art. 5 del CCNL 10 aprile 2008 quadriennio normativo 2006-2009¹ (con i quali è demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione delle procedure e dei criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree) è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo sulla Procedura di Sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate a carico del Fondo risorse decentrate 2021, le cui risorse aventi carattere di certezza e stabilità sono individuate *provvisoriamente* in € **342.318.360,68** al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Agenzia e in € **257.964.099,98** al netto degli oneri stessi.

L'Ipotesi di Accordo, in coerenza con le prescrizioni normative (decreto legislativo n. 165/2001 e decreto legislativo n. 150/2009) e contrattuali di comparto, delinea dunque le procedure e i criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree.

Si evidenzia che, per effetto della clausola di cui al *Punto 9 (Decorrenza)* dell'Ipotesi di Accordo, in base alla quale le progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria (verosimilmente dal 1° gennaio 2022), negli anni precedenti (1° gennaio 2020 e 1° gennaio 2021) non sono state effettuate progressioni economiche all'interno delle aree.

2.2 Destinatari

Destinatari dell'Ipotesi di Accordo del 29 dicembre 2021 sono i dipendenti delle Aree professionali dell'Agenzia delle Entrate, compreso il personale in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni.

2.3 Finalità

¹ Ai sensi dell'art. 96, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018, per quanto ivi non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel comparto *de quo*.

La procedura è finalizzata a valorizzare il diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti impegnati quotidianamente nell'adempimento delle missioni istituzionali e mira altresì a valorizzare l'attività e gli sforzi compiuti dal personale, anche in considerazione degli obiettivi sempre più sfidanti assegnati all'Agenzia che i dipendenti hanno saputo raggiungere con responsabilità, affidabilità e professionalità.

2.4 Contenuti dell'Ipotesi di Accordo del 29 dicembre 2021

La citata ipotesi di accordo è composta da 15 punti.

Punto 1 - Requisiti di partecipazione

In conformità a quanto previsto dall'articolo 83, comma 5, del CCNL comparto Agenzie Fiscali 2002-2005, che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione del periodo minimo di permanenza nella fascia, viene stabilito che sono inseriti nella graduatoria unica nazionale della procedura i dipendenti, che non abbiano fatto esplicita richiesta di esclusione dalla presente procedura, appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 1° gennaio 2021 e che alla medesima data abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia retributiva in godimento, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione.

Punto 2 - Ripartizione dei contingenti di personale

Sono stati individuati i contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore secondo la tabella di seguito riportata:

AREA	da->a	Posti
I	F1->F2	8
	F1->F2	58
II	F2->F3	89
	F3->F4	651
	F4->F5	588
	F5->F6	2.487
	F1->F2	115
III	F2->F3	2.931
	F3->F4	3.081
	F4->F5	1.098
	F5->F6	1.315
	Totale	12.421

Il totale dei dipendenti che potrà beneficiare dell'attribuzione della fascia economica immediatamente superiore è complessivamente di n **12.421** unità, pari al **48,98%** del personale delle aree professionali dell'Agenzia delle Entrate al 1° gennaio 2021 e in possesso dei requisiti di partecipazione.

Punto 3 - Criteri

La procedura, volta a valorizzare le professionalità interne all’Agenzia, prevede che in conformità a quanto previsto dall’art 83 del CCNL 2002 – 2005 siano oggetto di valutazione la professionalità maturata, l’esperienza e anzianità di servizio, i titoli di studio, culturali e professionali.

Punti 4 – 5 – 6 Valutazione della professionalità maturata

In conformità all’articolo 5, comma 5, del CCNL 2006 – 2009, l’Ipotesi di Accordo prevede che la valutazione della professionalità maturata dai partecipanti alla procedura è basata su elementi di giudizio tratti nel periodo che va dal 1° gennaio 2020 al 1° gennaio 2021.

I Responsabili dei CdR, procedono alla suddivisione del personale, ognuno nell’ambito del livello retributivo di destinazione, in tre fasce.

Riguardo ai punti in argomento si precisa che nulla è variato rispetto alle precedenti procedure di sviluppo economico all’interno delle aree regolarmente certificate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP, (ipotesi di accordo del 21 dicembre 2017 certificato con nota n. 24097 del 30 marzo 2018 – *all. 1*; ipotesi di accordo del 24 maggio 2018 certificato con nota n. 64045 del 27 settembre 2018 – *all. 2*; ipotesi di accordo del 16 aprile 2019 certificato con nota n. 51086 del 05 agosto 2019 – *all. 3*).

In particolare si richiamano da ultimo le note n. 643314 del 18 luglio 2019 (*all. 4*) e nota n. 52779 dell’8 marzo 2018 (*all. 5*) con le quali sono state fornite esaustive risposte alle richieste formulate dagli organi di controllo che si confermano come di seguito esposto.

È previsto un sistema di valutazione della performance che prevede la suddivisione dei candidati in tre fasce di merito sulla base delle loro capacità reali, conoscenze e del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell’organizzazione, coerentemente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e dall’art. 83 del CCNL del 28 maggio 2004 e dall’art. 5 del CCNL 10 aprile 2008. Il processo selettivo di progressione economica prevede la valutazione della performance individuale dei dipendenti con riferimento a tre dimensioni riferite all’agire lavorativo:

- Impegno lavorativo
- Sviluppo del saper fare
- Soluzione dei problemi

Ciascuna dimensione contiene una descrizione generale e una *check list* di esempi di comportamenti organizzativi che possono essere considerati punti di ancoraggio per l’analisi della prestazione di lavoro. Il valutatore focalizzerà gli aspetti che eventualmente segnalano caratteristiche di spicco o elementi di criticità. I valutatori (individuati nei responsabili dei CdR) effettuano le valutazioni, suddividendo il personale in tre fasce per ognuno dei livelli retributivi di destinazione.

Per l’inserimento nella prima fascia si selezionano, nel limite massimo del 7% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo, impiegati meritevoli di un riconoscimento speciale per la rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e per l’apporto particolarmente qualificato ai risultati dell’ufficio e alla funzionalità dei servizi. L’inserimento nella prima fascia va

obbligatoriamente corredato - trattandosi per gli interessati di un riconoscimento particolare di capacità, competenza e impegno - di un'appropriata motivazione volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata.

Nella fascia intermedia è collocato il restante personale; tale collocazione equivale di per sé al riconoscimento di un livello di professionalità che rende meritevole l'interessato di una progressione in base a un ordine di graduatoria definito secondo i criteri di cui ai successivi paragrafi.

Nell'ultima fascia sono invece collocati coloro che abbiano riportato nei due anni precedenti al 1° gennaio 2021 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie di gravità superiore a 10 giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione. I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno titolo alla progressione economica.

Il processo di valutazione sopra brevemente descritto, che prevede l'inserimento dei candidati in tre fasce di merito, è effettuato prima dei calcoli dei punteggi relativi all'esperienza di servizio maturata e ai titoli di studio posseduti assumendo, pertanto, il carattere di criterio prioritario. In concreto, ciò significa che un candidato particolarmente meritevole, e per questo collocato nella prima fascia di merito, avrà la precedenza su un candidato collocato nelle fasce rimanenti a prescindere dall'esperienza professionale o dai titoli posseduti. Così come un candidato collocato nella terza fascia di fatto non potrà ottenere la progressione economica. In questo modo l'esperienza di servizio maturata e titoli di studio culturali e professionali operano esclusivamente come sub-criteri e sono massimamente valorizzate le capacità reali e la performance dei candidati.

Il processo di valutazione della performance individuale come sopra descritto sarà dettagliatamente illustrato ai responsabili dei CDR con apposita nota a cura di questa Direzione Centrale.

Punto 7 – Esperienza di servizio e Titoli di studio, culturali e professionali

Effettuata la suddivisione nelle tre fasce di merito, l'ordine di graduatoria all'interno delle posizioni economiche è determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio, culturali e professionali.

Saranno considerate l'esperienza maturata, l'anzianità di servizio e i titoli di studio culturali e professionali posseduti alla data del 1° gennaio 2021, estratti dal sistema informatizzato di gestione delle risorse umane dell'Agenzia (GRU).

Punto 8 – Formazione graduatoria unica su base nazionale

La graduatoria finale nazionale, distinta per Area e posizione economica, è formata sulla base della somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione dell'esperienza di servizio e dei titoli. In caso di parità di punteggio si applicano in sequenza i seguenti criteri di preferenza:

- a) Esperienza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza;
- b) Esperienza di servizio nell'area di appartenenza o qualifica equiparata;

c) Esperienza di servizio complessiva;

d) Maggiore età anagrafica.

Punto 9 – Decorrenza

La decorrenza individuata nell’Ipotesi di Accordo per l’attribuzione delle superiori fasce retributive è quella del 1° gennaio dell’anno di approvazione della graduatoria.

Punti 10 – 12 Cause di esclusione

In linea con quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dalle norme contrattuali e dalla giurisprudenza contabile in materia di meritocrazia e premialità, è previsto che siano esclusi dalla progressione economica i dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione.

Sono inoltre esclusi dalla procedura i dipendenti cessati o esonerati dal servizio, a qualunque titolo, alla data di approvazione della graduatoria e coloro che nel triennio precedente al 1° gennaio 2021 hanno già conseguito più di una progressione economica.

Punti 11 – Clausola per la redistribuzione delle risorse

La clausola prevede espressamente che, fermo restando l’onere massimo derivante dal presente accordo, pari a € **24.969.635,20** al netto degli oneri riflessi a carico dell’Agenzia, corrispondente a n. **12.421** passaggi, qualora i posti previsti per le singole fasce economiche non risultassero coperti, si procederà alla redistribuzione delle risorse corrispondenti in misura proporzionale all’interno delle altre fasce economiche, minimizzando i resti.

Punto 13 – Sospensione del diritto al riconoscimento

La clausola prevede che il diritto alla progressione 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 delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.

Punto 14 - Finanziamento

La pianificazione dei **12.421** sviluppi economici è stata effettuata tenendo conto delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo 2021, il cui atto di costituzione provvisoria è stato a tal fine adottato dalla Direttrice centrale Risorse umane con atto prot. n. 193347 del 16 luglio 2021.

Al finanziamento degli oneri derivanti dall’Ipotesi di Accordo in esame, si provvede destinando la quota di risorse del Fondo risorse decentrate 2021, aventi carattere di certezza e stabilità, pari a € **33.134.705,92** al lordo degli oneri riflessi ed € **24.969.635,20** al netto degli stessi, disponibili per la contrattazione integrativa (€ **64.558.340,95** al lordo degli oneri riflessi e € **48.649.842,47** al netto degli oneri riflessi).

Punto 15 – Informativa Organizzazioni Sindacali

Le parti hanno infine inserito la consueta clausola che impegna l’Agenzia a fornire alle OO.SS. l’informativa sugli esiti della procedura.