

Relazione Illustrativa

Ipotesi di Accordo per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2021 sottoscritta il 21 luglio 2023

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 21 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dott.ssa Laura CAGGEGI, Direttrice Centrale Risorse umane dell'Agenzia <p>- Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL FP, FP CGIL (con nota all'accordo), UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP (con nota all'accordo), USB PI, CONFINTESA FP
Soggetti destinatari		Personale delle aree funzionali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione 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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa il 31 luglio 2023 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 7 agosto 2023, ha certificato la compatibilità economico-finanziaria dei costi 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.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? (Il riferimento deve ora intendersi all'obbligo di adozione del PIAO, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, n. 80, legge n. 113/2021).</p> <p style="text-align: right;">SI</p>

sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? (Il riferimento deve ora intendersi all'obbligo di adozione del PIAO, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, n. 80, legge n. 113/2021).</p> <p style="text-align: right;">SI</p>
	<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 dal DF ai sensi del DPCM 158/2016?</p> <p>Il DPCM 158 del 15 giugno 2016 ha infatti 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 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>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Con atto della Direttrice centrale Risorse umane prot. n. 269764 del 20 luglio 2023, si è proceduto alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021.

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 2021

Le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 disponibili per la contrattazione, ammontano complessivamente ad € **198.572.092,00** 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

Nell'anno 2021, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari ad € **80.183.411,00**, è stata destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.

Anche per il 2021 è stata seguita la stessa modalità di ripartizione del Fondo destinato alla performance individuale, attraverso il consueto riparto in "Quota A" e "Quota B", pari, rispettivamente, al 75% e al 25% del fondo stesso.

Dette quote sono state costruite comprendendo attività sia dell'area Entrate che dell'area Territorio, valorizzando così la complessiva attività di tutti gli Uffici dell'Agenzia.

Tenuto conto dell'esigenza di avere un parametro di valutazione oggettivo e direttamente collegato agli obiettivi istituzionali dell'Agenzia, la "Quota A", volta a valorizzare i risultati dell'azione di recupero del gettito evaso, dei rimborsi lavorati e dei servizi immobiliari e catastali, è ripartita tra le regioni applicando l'indice di conseguimento dell'obiettivo relativo alle seguenti attività:

- Versamenti diretti da istituti definatori dell'attività di controllo sostanziale e formale;
- Rimborsi lavorati (rimborsi IVA lavorati e rimborsi IIDD pregressi lavorati);
- Indice di conseguimento del Barometro della qualità.

La "Quota B" del fondo di produttività individuale viene ripartita tra le regioni in proporzione alle ore complessive di lavoro di ciascuna regione, valorizzate con il rispettivo indice di efficacia ed efficienza.

Una volta determinato l'importo complessivo della quota A e quello della quota B da assegnare a una data regione, tali importi si ripartiscono internamente tra gli uffici della regione stessa.

In particolare, il 75% dell'intera quota regionale si ripartisce tra la Direzione regionale stessa, le Direzioni provinciali dipendenti e gli Uffici Provinciali, ove presenti, in proporzione alle risorse umane rispettivamente consuntivate. Il restante 25% della quota regionale, si ripartisce tra le strutture sopra indicate in modo da valorizzarne la maggiore efficacia ed efficienza raggiunta, determinata attraverso il relativo indice.

Come nelle precedenti annualità, una volta così determinata la quota spettante alla singola struttura (Direzione Provinciale, Direzione Regionale, ecc.) 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, attività di governo e di supporto nelle diverse tipologie di uffici: Uffici centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali, SAM, COSF e Uffici Provinciali – Territorio metropolitani (si veda sul punto la tabella contenuta nell'Allegato B dell'accordo, che definisce i coefficienti attribuiti a ciascuna tipologia di attività).

2.1 Articolo 78 CCNL Funzioni centrali

Il consolidato sistema di distribuzione dei premi incentivanti sopra descritto, ha assicurato negli anni una netta differenziazione dei predetti premi contro ogni logica di appiattimento retributivo e si colloca pertanto nel solco delineato dalla disposizione di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018.

Come descritto in dettaglio nei precedenti paragrafi, il sistema nel suo complesso opera nel modo seguente:

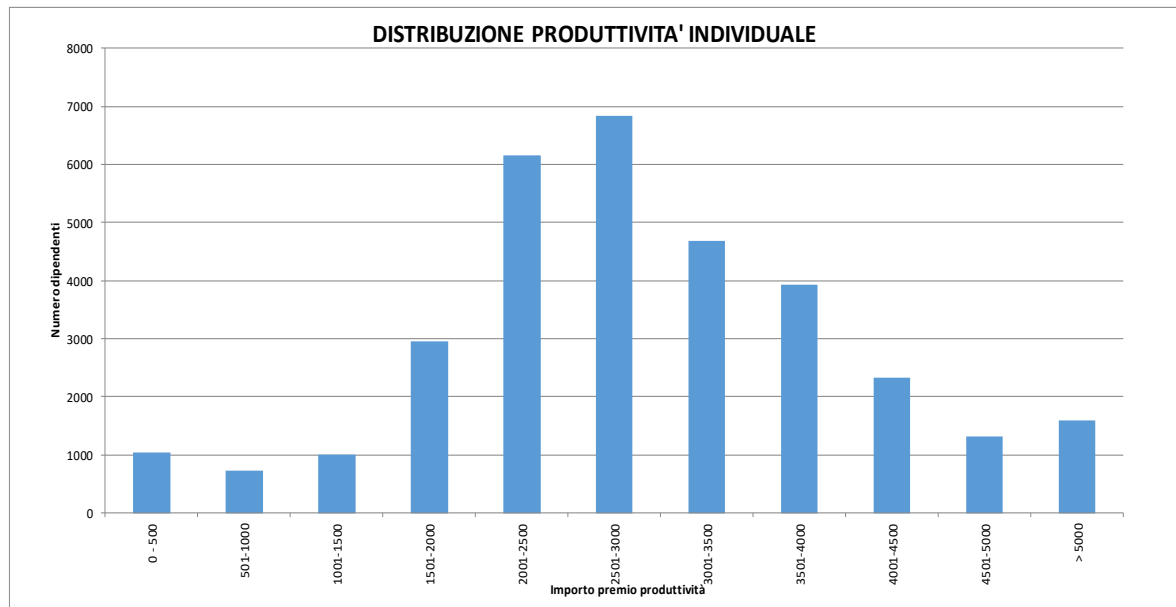
- 1) Si stabilisce il diverso contributo che ogni ufficio ha dato al raggiungimento degli obiettivi dell'intera organizzazione, tenendo conto del livello di gravosità dei carichi di lavoro; sulla base del contributo dato dall'ufficio, si stabilisce la quota di risorse al medesimo assegnate;
- 2) La quota così assegnata all'ufficio viene attribuita ai singoli componenti dello stesso mediante metriche e indicatori – che sono stati nel corso del tempo affinati con attenzione sempre maggiore alla qualità del servizio reso e alla peculiarità delle lavorazioni svolte dagli uffici, che si evolvono con i sempre nuovi processi lavorativi connessi ai servizi resi ai contribuenti e con l'evoluzione del sistema fiscale e tributario – che tengono conto:
 - Del diverso contenuto professionale dell'attività svolta nei vari processi lavorativi, in modo da apprezzare l'apporto specialistico, la polivalenza funzionale e il grado di complessità e responsabilità della prestazione di lavoro richiesta;
 - Dell'impegno lavorativo profuso;
 - Del concreto apporto partecipativo dei singoli.

La combinazione fra tutti questi elementi determina nei compensi diversità di importi anche notevoli a livello individuale, in modo da garantire una reale differenziazione senza appiattimenti che non andrebbero a intercettare il merito.

Infatti, all'interno degli stessi uffici – che hanno già di per sé budget differenziati sulla base dell'apporto offerto al raggiungimento degli obiettivi – i compensi a titolo di produttività individuale possono variare anche ben oltre il 40%.

Nell'ultima annualità certificata in cui sono stati distribuiti i premi di produttività al personale, ossia nel 2020 (come pure è avvenuto per gli anni precedenti) la forbice nella distribuzione dei premi ha visto compensi relativi alla produttività individuale che andavano da importi compresi tra € 0 ed € 500 ad importi superiori a € 5.000, evidenziando così che gli importi massimi corrisposti possono essere anche di dieci volte superiori a quelli minimi (v. tabella seguente).

importo in euro	numero dipendenti	%
0 - 500	1037	3,18%
501-1000	725	2,22%
1001-1500	1014	3,11%
1501-2000	2965	9,10%
2001-2500	6161	18,90%
2501-3000	6838	20,98%
3001-3500	4681	14,36%
3501-4000	3929	12,05%
4001-4500	2331	7,15%
4501-5000	1320	4,05%
> 5000	1598	4,90%
		100,00%



Quanto all'applicazione della clausola contenuta nell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, è possibile dimostrarne il rispetto, analizzando i valori erogati in occasione della distribuzione del premio dell'ultimo anno certificato che riguarda il Fondo 2020.

Secondo quanto previsto dal citato articolo, preliminarmente è necessario calcolare il valore medio pro-capite del premio attribuito, che rappresenta la base su cui calcolare il limite minimo di maggiorazione (30%).

Il valore medio pro-capite di premio corrisposto nel 2020 è stato pari a circa **€ 2.900,00**.

Sulla base della combinazione degli elementi sopra enumerati e tenendo conto del valore medio come riferimento, emerge che il valore del premio medio maggiorato del 30% è pari a € 3.770,00.

Il personale che ha ricevuto un premio compreso tra € 0 ed € 2.900, ossia fino al valore medio, rappresenta circa il 53,74% del totale.

Il personale che ha ottenuto premi compresi tra € 2.901 ed € 3.770, ossia compresi tra il valore medio (2.900) e il predetto valore maggiorato del 30%, rappresenta circa il 24,79% del totale.

Il personale che ha percepito premi compresi tra € 3.771 (ossia tra il valore maggiorato del 30%) ed € 5.000 (ossia tra i valori più elevati), rappresenta circa il 16,58% del totale dei dipendenti.

Infine, il personale che ha ottenuto premi di produttività individuale superiori ad € 5.000,00, come si evince anche dalla tabella sopra raffigurata, rappresenta il 4,90% del totale del personale: tale personale ha ricevuto dunque una maggiorazione del premio individuale di almeno il 72,41% in più rispetto al valore medio considerato.

Pertanto, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ed in linea con l'art. 78 del CCNL 16-18, atteso che la misura della maggiorazione attribuita ai dipendenti ai quali è stato attribuito un premio maggiore è stata di molto superiore al 30%, minimo previsto dalla citata clausola contrattuale.

Punto 3 – Premio collegato alla Performance organizzativa

Una quota di risorse del Fondo pari ad € **84.273.996,00** 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 – Fondo di sede

Infine, una quota delle risorse del Fondo, pari ad € **34.114.685,00** viene assegnata agli uffici a titolo di Fondo di sede, secondo quanto previsto dall'art. 50, comma 4 CCNL FC 2019-2021, per remunerare significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali realizzati sia con l'esercizio di compiti che richiedono elevata qualificazione professionale in materia tributaria o che comportano specifiche responsabilità, sia con l'attuazione di piani e progetti strumentali, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale.

Tale somma viene ripartita come di seguito specificato.

4.1 La quota pari a € **350.000,00** è destinata a remunerare il personale impiegato nelle attività collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione (verifiche, controlli mirati, interventi di contrasto alle frodi tributarie, accessi mirati eseguiti nell'ambito dell'attività di accertamento, accessi brevi, etc.).

Il compenso tiene conto del diverso grado di complessità dell'attività svolta, ed è differenziato in relazione alla tipologia di contribuente oggetto dell'attività di verifica fiscale.

L'attività svolta è valorizzata sulla base del Tempo Unitario Medio, calcolato per ciascuna tipologia di attività; vengono remunerate esclusivamente le tipologie di verifica elencate nell'Allegato C dell'accordo. Le risorse sono ripartite tra le diverse tipologie in proporzione al valore risultante dal prodotto tra il totale delle attività consuntivate, risultanti dai sistemi gestionali, e il tempo unitario medio.

Il compenso viene attribuito al personale interessato previo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali territoriali e della RSU.

4.2 In analogia con quanto già convenuto per l'anno 2020, visto il perdurare dello stato pandemico anche per il 2021, la quota di € **10.025.039,00** è stata destinata al personale addetto all'attività di assistenza e informazione all'utenza, anche svolta da remoto, sui servizi di seguito specificati: codici fiscali; partite IVA; atti giudiziari; atti privati; dichiarazioni di successione; correttive in assistenza; appuntamenti tramite CUP; certificati ipotecari; visure e certificati rilasciati; ispezioni ipotecarie; domande di voltura; istanze di correzione e/o rettifica presentate; formalità acquisite.

Ferma restando in ogni caso la completa equiparazione tra l'attività svolta in presenza e quella in lavoro agile, oltre al rapporto diretto con l'utenza (sportello fisico, pre-chiamata e video-chiamata), è valorizzata per l'anno 2021 anche l'attività di gestione asincrona del rapporto con l'utenza (mail o PEC).

La somma attribuita agli uffici sulla base dei parametri indicati nell'accordo, sarà distribuita al personale interessato, in relazione all'impegno effettivamente prestato nell'attività di assistenza, misurato secondo gli specifici parametri individuati dalla contrattazione e differenziati sulla base della tipologia di assistenza prestata distinta in: 1) attività di assistenza e informazione all'utenza al front-office; 2) assistenza e informazione all'utenza tramite appuntamenti telefonici CUP e in videochiamata; 3) attività di assistenza asincrona rilevata sulla base dei sistemi di monitoraggio localmente adottati, la cui remunerazione può essere modulata dalla contrattazione di sede nel limite di un più o meno 5%.

4.3 La quota di € **7.240.306,00** è assegnata agli uffici in proporzione alle ore consuntivate nel 2021. In relazione a tale importo, la contrattazione di sede definirà le modalità di erogazione del medesimo, utilizzandolo prioritariamente per il pagamento delle indennità e degli altri compensi indicati nell'allegato D dell'accordo e individuando i criteri per la ripartizione dell'eventuale residuo.

4.4 La quota di € **1.700.000,00** viene destinata a remunerare il personale per le attività di consulenza telefonica e risposta ai contribuenti presso le Sezioni 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.

4.5 Infine, una quota pari a € **14.799.340,00** è destinata a retribuire la performance collettiva in ciascuna sede di contrattazione di posto di lavoro, sulla base dei criteri previsti al precedente punto 3.

Punto 5 – Clausole finali

In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e di cui al DPCM n. 158 del 15 giugno 2016, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, le parti hanno previsto l'applicazione delle disposizioni di cui all'Accordo del 27 gennaio 2021, che disciplina le clausole di sospensione e di esclusione del pagamento dei compensi e premi incentivanti.

Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse del FRD per l'anno 2021	
Premio di produttività collegato alla performance individuale	€ 80.183.411,00
Premio di produttività collegato alla performance organizzativa	€ 84.273.996,00
Fondo di Sede	€ 34.114.685,00
Totale al netto degli oneri riflessi	€ 198.572.092,00