

Relazione Illustrativa

Ipotesi di Contratto collettivo nazionale integrativo stralcio del personale non dirigenziale dell’Agenzia delle Entrate sulla definizione delle “Famiglie professionali e delle relative competenze professionali” in attuazione dell’art. 18 CCNL – comparto Funzioni Centrali 2019-2021

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 5 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza		Dal 1° novembre 2022 fino alla stipula del successivo
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, CONFSA UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP. Hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: - TUTTE LE OO.SS. tranne l’O.S. FLP
Soggetti destinatari		Personale delle aree professionali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali
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.	L’ipotesi di accordo è stata trasmessa il _____ 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. Il Collegio dei Revisori, nella riunione del _____, 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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	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)
		SI

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>
Eventuali osservazioni	

2 - Modulo

Impianto di ruoli e famiglie professionali

L'impianto delle famiglie professionali rappresenta la necessaria e propedeutica mappatura delle professionalità, quale cornice descrittiva da cui partire per strutturare e governare molteplici attività di gestione e sviluppo delle risorse umane.

L'impianto predisposto, in linea con il precedente Contratto integrativo, con le indicazioni fornite nel nuovo CCNL e le Linee di indirizzo ministeriali emanate il 22.07.2022, segue l'approccio metodologico per famiglie professionali (job family modeling) le cui caratteristiche consentono di rispondere meglio alle esigenze attuali e future dell'organizzazione e di descrivere e valorizzare la tipologia di popolazione di riferimento.

L'articolo 13 del nuovo CCNL stabilisce che la classificazione del personale avvenga in 4 aree, cui corrispondano diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, livelli di complessità concettualmente definiti nell'Allegato A del CCNL.

All'interno di ciascuna Area, sono poi individuate le famiglie professionali, ovvero "ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune". Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le conoscenze e le competenze professionali caratterizzanti. Una gestione per competenze è volta a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello human resources management (programmazione strategica dei fabbisogni, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera).

Una delle peculiarità dell'approccio metodologico per famiglie professionali è lo spostamento del focus dalla "posizione" al "ruolo"; quest'ultimo sottintende una nozione più ampia che tiene conto non solo dei requisiti organizzativi, ma anche della persona che a tali requisiti deve dare corpo e quindi delle caratteristiche che la stessa deve avere (conoscenze, abilità, competenze) per garantire un'efficace copertura del ruolo, in sintesi la sua professionalità.

Questo approccio descrittivo consente di superare il concetto di profilo professionale come semplice elenco di mansioni che la persona è tenuta a svolgere nella sua attività lavorativa, integrandolo con gli elementi utili per una gestione moderna ed equa delle persone. Per gestione equa, s'intende un sistema che permetta di valorizzare al massimo le capacità delle persone inserendole nei ruoli più adatti alle loro effettive esperienze e capacità.

Sulla base di tali presupposti, il processo per descrivere le famiglie e i profili professionali ha preso avvio dalla mappa dei processi pubblicata il 28 luglio 2021 e si è svolto secondo le seguenti fasi:

- analisi organizzativa;

- sintesi degli elementi presenti nella nuova mappa in attività descritte secondo un approccio per processi indicato dalla metodologia Hay;
- raggruppamento delle descrizioni delle attività in posizioni di lavoro, sulla base delle conoscenze e competenze necessarie per svolgere le singole attività;
- inserimento delle posizioni di lavoro nelle famiglie professionali all'interno di ciascuna area.

Alla luce di questi criteri, sono state individuate tredici famiglie professionali, di cui una nell'Area Operatori, quattro relative all'Area Assistenti, quattro relative all'Area Funzionari e quattro relative all'Area Elevate Professionalità.

Relazione Tecnico-Finanziaria

Ipotesi di Contratto collettivo nazionale integrativo stralcio del personale non dirigenziale dell’Agenzia delle Entrate sulla definizione delle “Famiglie professionali e delle relative competenze professionali” in attuazione dell’art. 18 CCNL – comparto Funzioni Centrali 2019-2021

L’ipotesi di contratto integrativo, oggetto di questa relazione, definisce misure che non comportano oneri finanziari per l’assenza di effetti economici in termini di costi del personale.