

Relazione illustrativa della ipotesi di accordo sulla procedura di sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate sottoscritta il 24 maggio 2018

1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'ipotesi di accordo

Data di sottoscrizione	24 maggio 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale del Personale dell'Agenzia;</p> <p>- per le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSA-UNSA, INTESA FP; a tavolo separato: FLP, USB PI.</p> <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSA-UNSA, INTESA FP, FLP.</p>
Soggetti destinatari	Personale delle aree professionali dell'Agenzia delle Entrate
Materie trattate dal contratto integrativo	Individuazione e ripartizione dei contingenti di personale dell'Agenzia delle Entrate cui attribuire la progressione economica immediatamente superiore all'interno delle aree nell'ambito delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo dell'anno 2018
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione</p> <p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa in data 3 luglio 2018 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</p>

<p><i>integrativa</i></p>	<p>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: <p><i>"Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 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> <ul style="list-style-type: none"> - con DPCM n. 158 del 15 giugno 2016 è stata data attuazione alle suindicate disposizioni; - l'Agenzia delle Entrate ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Dlgs n. 33 del 2013 e s.m.i.. <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 20 luglio 2018 ha certificato la relazione tecnico finanziaria e la presente relazione illustrativa della ipotesi di accordo in esame, 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>
---------------------------	---	---

2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di accordo

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.

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.

2.1 Procedure di sviluppo economico

Il 24 maggio 2018 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 2006-2009 ¹ (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 del 2018, le cui risorse aventi carattere di certezza e stabilità sono individuate *provvisoriamente* in € 296.377.666,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, che equivalgono a € 223.344.132,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia.

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

2.2 Destinatari

Destinatari dell'ipotesi di accordo del 24 maggio 2018 sono i dipendenti delle aree funzionali dell'Agenzia delle Entrate, compreso il personale in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni.

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*.

2.3 Finalità

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

La citata ipotesi di accordo è composta da 11 punti.

Punto 1 - Destinazione delle risorse

È stato previsto di finanziare gli sviluppi economici all'interno delle aree attraverso l'utilizzo di risorse aventi carattere di certezza e stabilità per un importo di € 20.542.059,53 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia e € 15.480.346,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia.

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	14
II	F1->F2	59
	F2->F3	375
	F3->F4	459
	F4->F5	1.732
	F5->F6	763
III	F1->F2	1.491
	F2->F3	2.028
	F3->F4	701
	F4->F5	886
	F5->F6	894
Totale		9.402

Il totale dei dipendenti che potrà beneficiare dell'attribuzione della fascia economica immediatamente superiore è complessivamente pari a n. 9.402 unità, pari al 52,05% del personale delle aree professionali dell'Agenzia delle Entrate al 1° gennaio 2018 e in possesso dei requisiti di partecipazione, al netto del personale che beneficia della procedura di sviluppo economico avviata a seguito dell'accordo sottoscritto in via definitiva il 21 dicembre 2017.

Punto 3

I contingenti di cui al punto precedente, comprensivi delle progressioni economiche relative al personale che presta servizio negli uffici dell’Agenzia che hanno sede nella Provincia autonoma di Bolzano, saranno suddivisi tra i diversi Centri di Responsabilità in proporzione alle unità di personale rispettivamente in servizio nelle predette strutture alla data del 1° gennaio 2018 e avente titolo a partecipare alla procedura, compreso il personale in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni.

Punto 4

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 abbiano diritto a partecipare alla procedura selettiva di sviluppo economico i dipendenti che al 1° gennaio 2018 abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia economica di attuale appartenenza.

Punto 5 - 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 l’esperienza professionale maturata e i titoli di studio, culturali e professionali posseduti; in conformità all’articolo 5, comma 5, del CCNL 2006 – 2009, l’accordo prevede inoltre che sarà valutata anche la professionalità maturata dai partecipanti alla procedura, basandosi su elementi di giudizio tratti dalla valutazione del periodo che va dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2018.

Tale valutazione viene effettuata dai responsabili dei CdR secondo i criteri predisposti dall’Agenzia, che consentiranno la suddivisione dei partecipanti in tre fasce di merito, con la prima fascia, nella quale potrà essere incluso fino al 7% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo, che sarà popolata da 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.

Effettuata questa prima operazione², l’ordine di graduatoria all’interno delle fasce è determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio, culturali e professionali. Con la

² 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.

procedura in esame si procederà ad individuare il personale avente diritto alla progressione nei limiti dei posti attribuibili.

Punto 6

Saranno considerate l'esperienza maturata, l'anzianità di servizio e i titoli di studio culturali e professionali posseduti dagli interessati alla data del 1° gennaio 2018³. I dati relativi all'esperienza di servizio e ai titoli saranno estratti dal sistema informatizzato di gestione delle risorse umane dell'Agenzia (GRU).

Punto 7

Gli interessati hanno titolo alla promozione presso il CdR ove risulti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Punto 8

L'accordo definisce i criteri di preferenza ai fini della formazione delle graduatorie finali per ciascuno dei Centri di responsabilità da applicare in sequenza in caso di parità di punteggio.

Punto 9 – Decorrenza

Le promozioni sono disposte con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria in base all'ordine in essa ottenuto definito secondo l'insieme dei criteri sopra enunciati

Punto 10

In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le norme contrattuali e la giurisprudenza contabile, è previsto che siano esclusi dalla progressione economica i dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione. La clausola prevede inoltre 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 un procedimento penale per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.

Punto 11

L'accordo prevede che l'avvio della procedura sia disposto con atto del Direttore dell'Agenzia.

³ Tale data è indicata correttamente al punto 6 dell'accordo. Tuttavia, in calce alla tabella 1 del punto 5.4 dell'accordo per un refuso è indicata quale data alla quale verificare l'esperienza di servizio maturata il 1 gennaio 2017. Tale refuso sarà corretto in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo.