

**Relazione illustrativa della ipotesi di accordo sulla ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2011 sottoscritta il 18 aprile 2013**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 aprile 2013: sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2011
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale del Personale dell'Agenzia;</p> <p>- per le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, RdB PI, FLP.</p> <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, FLP.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	personale delle aree professionali
<b>Materie trattate dal contratto</b>	criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2011
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa</b>	<p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa in data 10 maggio 2013 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.</p> <p>Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi 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> <p>- 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: "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";</p>

	<p>- l’Agenzia delle Entrate ha assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 27 maggio 2013 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>
--	---

## ***1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell’articolato dell’ipotesi di accordo***

---

### Premessa

L’ipotesi di accordo in esame riproduce l’accordo in materia di criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell’anno 2010, sottoscritto definitivamente il 27 aprile 2012, a seguito della certificazione della compatibilità economico finanziaria con i vincoli di bilancio, nonché del rispetto dei vincoli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e alle competenze del contratto integrativo con nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 47373 P-4.17.1.14.5 del 23 novembre 2012.

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, 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.

Tanto premesso, si illustra di seguito, punto per punto, l’ipotesi di accordo in esame.

#### Punto 1.

Le risorse del Fondo per l’anno 2011 disponibili per la contrattazione ammontano complessivamente a € 129.587.317 lordo dipendente e sono ripartite tra le finalità elencate nei seguenti punti.

#### Punto 2.

Come per l’anno 2010, una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari a € 66.995.548, è stata destinata al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale.

Nel merito delle modalità di utilizzo della quota del fondo destinata a premiare la performance individuale si illustra quanto segue.

2.1. La parte più consistente di questa quota di risorse, pari a € 50.195.100, viene distribuita secondo i criteri di seguito esposti.

La somma viene ripartita tra le diverse Regioni in relazione ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi; il raggiungimento degli obiettivi viene misurato sulla base di due indici, l'indice di conseguimento dell'obiettivo monetario e l'indice di efficacia/efficienza.

Tenuto conto dell'esigenza di avere un parametro di valutazione oggettivo e direttamente collegato agli obiettivi istituzionali dell'Agenzia, il primo indice è da diversi anni commisurato alle somme riscosse ed ai rimborsi non concessi nel 2010 a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione svolta dagli uffici dell'Agenzia.

Tale indice viene determinato partendo dal rapporto tra le somme riscosse e dai rimborsi non concessi da ciascuna Regione (obiettivo monetario regionale) rispetto alle somme complessivamente riscosse e ai rimborsi non concessi dall'Agenzia delle Entrate.

Il secondo indice è dato dal rapporto tra la percentuale di conseguimento dell'obiettivo di produttività ponderato dei controlli fiscali (rapporto tra prodotti consuntivati e programmati) e la percentuale di impiego delle risorse umane (rapporto tra ore consuntivate e ore programmate).

La somma da assegnare a ciascuna Regione corrisponde, per il 75%, all'indice di riscossione (quota A) e per il 25% all'indice di efficacia ed efficienza (quota B).

Il 75% della quota A e l'intera quota B si ripartiscono tra gli uffici della Regione in proporzione alle risorse umane da ciascuna consuntivate.

Allo scopo di valorizzare l'apporto differenziato dei singoli uffici al conseguimento dell'obiettivo monetario regionale, una somma pari al 25% della quota A è ripartita tra essi in proporzione alla media di due rapporti percentuali: l'indice di riscossione dell'ufficio (rapporto tra la riscossione conseguita da ciascun ufficio e la riscossione complessiva a livello regionale) e il rapporto tra le risorse umane consuntivate dallo stesso ufficio e quelle complessivamente consuntivate a livello regionale.

Una volta così determinata la quota spettante al singolo ufficio 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 e attività di governo e di supporto, nelle tre diverse tipologie di "uffici": Uffici centrali, Direzioni regionali e Direzioni provinciali.

2.2. Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività istruttorie esterne collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione (verifiche, indagini fiscali, accessi mirati, accessi brevi, etc.), di rilevanza fondamentale per il raggiungimento gli obiettivi di accertamento e riscossione, una quota pari a € 5.275.057 viene erogata tenendo conto della tipologia di attività esterne effettuate, del numero di processi verbali e delle ore consuntivate. Il personale che ha svolto le predette attività viene remunerato in base a importi differenziati, in modo da riconoscere un maggiore valore unitario alle attività che implicano la profusione di un maggiore impegno professionale.

2.3. Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente una quota di € 5.651.846 è stata destinata a remunerare il personale che ha svolto le attività di assistenza e informazione, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza. Tale somma viene ripartita tra gli uffici sulla base degli indicatori di produzione relativi a codici fiscali, partite IVA, atti giudiziari, atti privati, dichiarazioni di

successione, dichiarazioni dei redditi predisposte e correttive in assistenza. Le risorse assegnate agli uffici saranno poi attribuite al personale interessato in relazione all'impegno effettivamente prestato.

2.4. Una quota pari a € 1.683.988 viene destinata a remunerare il personale per le attività di consulenza telefonica e risposta ai contribuenti presso i Centri 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.

2.5. Infine una quota delle risorse del Fondo, pari a € 4.189.557 viene assegnata agli uffici, in proporzione alle ore consuntivate nel 2010, per remunerare significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali attraverso l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e la realizzazione di piani e progetti strumentali e di risultato, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale, e per le altre finalità di cui all'art. 85, comma 2 del CCNL.

Punto 3.

Una quota di risorse del Fondo pari a € 62.298.791 è destinata alla erogazione di compensi accessori in relazione al contributo dato dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione, secondo i criteri utilizzati con riguardo al 2009, previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi.

Punto 4.

Una quota delle risorse del Fondo, pari a € 292.978, è stata destinata infine alla erogazione dell'indennità spettante ai centralinisti non vedenti.

Punto 5.

In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile, la *clausola di sospensione e di esclusione* prevede che il pagamento di qualunque premio di produttività 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; la stessa clausola prevede l'esclusione dalla corresponsione di qualunque premio di produttività per i dipendenti che nell'anno 2011 abbiano riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento, o, comunque, più gravi della multa. Tale disciplina viene applicata senza limiti temporali al personale licenziato.