

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI DI UFFICI NON DI VERTICE E AI FUNZIONARI INCARICATI DELLA DIREZIONE PROVVISORIA DI DETTI UFFICI PER L'ANNO 2009, SOTTOSCRITTA IL 21 LUGLIO 2011

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (art. 55), ha introdotto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni centrali, di corredare i contratti collettivi integrativi da sottoporre al vaglio degli organi di controllo, oltre che della relazione tecnico finanziaria già prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, di una relazione illustrativa. In particolare, viene previsto che la relazione illustrativa evidenzia, *fra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.*

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, 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.*

Riguardo alla valutazione della dirigenza, anche nell'anno 2009 è stato utilizzato il sistema di valutazione SIRIO, acronimo di Sistema Integrato di Risultati, Indicatori ed Obiettivi, già illustrato nella relazione illustrativa della preintesa sulla retribuzione di risultato per l'anno 2008.

Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2009 ammontano complessivamente a € 25.357.408 lordo dipendente. La somma complessiva di cui sopra viene ripartita in due quote, una pari a € 20.835.931 collegata alla valutazione dei risultati e delle competenze organizzative e una pari a € 4.521.477, collegata al raggiungimento degli obiettivi di riscossione a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione.

La prima quota è destinata alla valutazione dell'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati, in funzione del livello di responsabilità ricoperta e della valorizzazione dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in base ai parametri riportati nella tabella allegata alla preintesa. La parametrizzazione, in funzione della valutazione complessiva e delle competenze organizzative, varia da una base 100, corrispondente alla valutazione di *adeguato* ad un massimo di 128, corrispondente alla valutazione di *eccellente anche nelle competenze organizzative* nei centri di responsabilità con non più del 10% di valutazioni eccellenti. L'articolazione della retribuzione di risultato in più livelli di merito individuati nella ipotesi di

accordo in esame, peraltro già adottata nell'Agenda delle Entrate da diversi anni, risulta assolutamente in linea con le previsioni contrattuali di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 24 del CCNL dell'area VI della dirigenza per il quadriennio 2006 – 2009.

Allo scopo di considerare adeguatamente le *performance* più direttamente connesse alle principali attività di missione dell'Agenda, cui sono in larga misura correlati gli obiettivi di Convenzione e l'erogazione della quota incentivante a tutto il personale, sono state individuate ulteriori percentuali di incremento della retribuzione di risultato, collegate alla tipologia di obiettivi, pari al 15% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I e II di Roma e I e II di Milano, al 10% per gli obiettivi relativi alla direzione dell'Ufficio Grandi contribuenti e del Settore Controlli della DR Lombardia, al 8% per gli obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali, Uffici locali, CAM, COP e degli uffici delle Direzioni centrali e delle Direzioni regionali direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale, al 5% per gli obiettivi relativi alla direzione di Uffici territoriali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali e relativi alla direzione di aree in Direzioni provinciali, Uffici locali e COP.

La seconda quota viene ripartita tra gli uffici nelle diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2009, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione; l'indice di riscossione di ciascun ufficio viene determinato dal rapporto tra quanto riscosso da ogni ufficio e quanto complessivamente riscosso dagli uffici della regione. La somma spettante a ogni ufficio in base all'indice di riscossione viene quindi ripartita tra i dirigenti dell'ufficio, in funzione della durata dell'incarico ricoperto; in relazione alla ampia differenziazione dei risultati in termini di riscossione, questa quota del premio di risultato per il personale dirigenziale risulta distribuita in maniera fortemente diversificata.

Per coloro che abbiano svolto incarichi *ad interim*, l'incremento della retribuzione di risultato previsto dall'art. 62, comma 3, del CCNL area VI è determinato, nel limite massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, applicando le percentuali di ponderazione correlate alla valutazione dell'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati.