



CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, PER L'ANNO 2008, AI DIRIGENTI DI UFFICI NON DI VERTICE E AI FUNZIONARI INCARICATI DELLA DIREZIONE PROVVISORIA DI DETTI UFFICI, NONCHÉ CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE ALL'AGENZIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 7-TER, COMMA 15, DEL DECRETO LEGGE 10 FEBBRAIO 2009, N. 5, A FAVORE DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2008

I rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e delle Organizzazioni Sindacali dell'area VI della Dirigenza

PREMESSO

che la retribuzione di risultato va erogata a seguito della positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati;

che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili;

che tutte le somme riportate nel seguito del presente accordo sono da intendersi al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia e dell'IRAP, salvo espressa indicazione contraria;

VISTO

l'art. 4, comma 1, lett. B, punti b e c, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VI sottoscritto il 1 agosto 2006, concernente le modalità di attuazione della disciplina relativa alla retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

il verbale di concertazione del 12 febbraio 2002, con il quale è stato approvato il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti dell'Agenzia delle Entrate (SIRIO);

l'art. 3, comma 1, lett. B2 della Convenzione triennale per gli esercizi 2008-2010, sottoscritta in data 18 luglio 2008 dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal

Direttore dell’Agenzia, che rimette alla contrattazione d’Agenzia i criteri di destinazione delle risorse finanziarie determinate in attuazione dell’art. 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e trasferite all’Agenzia per la competenza dell’esercizio 2008;

l’art. 67, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, con il quale è stata disposta, tra l’altro, la disapplicazione per l’anno 2009 di tutte le disposizioni speciali che prevedono risorse aggiuntive per il finanziamento della contrattazione integrativa delle Amministrazioni statali, compresa la disposizione di cui al citato dell’art. 3, comma 165, della legge n. 350/2003;

l’art. 7-ter, comma 15, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con il quale, ferma restando la disapplicazione disposta dal citato art. 67, comma 2, del D.L. n. 112/2008, viene previsto che con D.P.C.M. vengano individuati i criteri, i tempi e le modalità di utilizzo delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa per le finalità di cui all’art. 3, comma 165 della legge n. 350/2003;

il decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze del 3 settembre 2009, con il quale sono state assegnate all’Agenzia delle Entrate le risorse derivanti dall’art. 7-ter, comma 15, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 nella misura complessiva di € 112.787.424,00 (al lordo degli oneri a carico dell’Agenzia) da attribuire ai fondi del personale dell’Agenzia delle Entrate;

l’accordo del 2 ottobre 2009 sottoscritto dall’Agenzia delle Entrate e dalle Organizzazioni sindacali, area dirigenti e aree professionali, con il quale, è stato destinato all’incentivazione del personale dirigente per l’anno 2008 un importo pari a € 9.586.931,00, corrispondente all’8,5% delle risorse assegnate all’Agenzia in attuazione dell’art. 7-ter, comma 15, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5;

RITENUTO

di attribuire ai dirigenti di vertice e ai direttori aggiunti l’importo di € 766.954,00, pari alla percentuale dell’8% della somma di € 9.586.931,00 destinata all’incentivazione del personale dirigente;

di dover definire per l’anno 2008 i criteri di erogazione della retribuzione di risultato relativamente alle attività svolte dai dirigenti di 2^a fascia dell’Agenzia delle Entrate, nonché dai funzionari incaricati della direzione di uffici dirigenziali, intendendo, nel seguito del presente accordo, salvo espressa specificazione contraria, con le parole “dirigenti” e “personale dirigenziale” anche i suddetti funzionari;

CONSIDERATO

che per il 2008 le risorse accantonate in bilancio per l’erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti ammontano a € 16.500.000,00;

che a tali risorse vanno aggiunte quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 7-ter, comma 15, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, pari a € 8.819.977,00, al netto della quota destinata ai dirigenti di vertice e ai direttori aggiunti;

che le risorse per la retribuzione di risultato da corrispondere per il 2008 ai dirigenti ammontano complessivamente, in base alle considerazioni appena svolte, a € 25.319.977,00;

che in esito all'accordo del 23 giugno 2009 è stato corrisposto al personale dirigenziale un acconto della retribuzione di risultato per l'anno 2008 nella misura del 20% della retribuzione di posizione;

CONVENGONO

1. Ammontare e ripartizione delle risorse per la retribuzione di risultato per l'anno 2008

Le risorse per la retribuzione di risultato spettanti ai dirigenti per il 2008 ammontano complessivamente a € 25.319.977,00, di cui € 8.429.664,00 già erogati a titolo di acconto. La remunerazione spetta previa valutazione positiva, tenendo conto dei mesi di svolgimento dell'incarico.

La somma complessiva di cui sopra viene così ripartita:

- una quota pari a € 19.319.977,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 2;
- una quota pari a € 6.000.000,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3.

2. Criteri di corresponsione

2.1 Posizione ricoperta

L'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati viene, anzitutto, apprezzato in funzione del livello di responsabilità ricoperta. Una quota base della retribuzione di risultato è pertanto rappresentata da un importo pari a una percentuale della retribuzione di posizione prevista dal CCNL area VI.

Per l'anno 2008, tale percentuale viene stabilita per tutto il personale interessato nella misura del 33%.

2.2 Valutazione riportata

Per valorizzare i risultati conseguiti e le competenze organizzative dimostrate, l'importo di cui al punto 2.1 è incrementato in base ai parametri riportati nella seguente tabella:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PARAMETRI BASE	PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE	
Eccellente in CdR con non più del 10% di valutazioni eccellenti	123	Se eccellente anche nelle competenze organizzative	128
Eccellente	115	Se eccellente anche nelle competenze organizzative	120
Più che adeguato	105	Se eccellente nelle competenze organizzative	110*
		Se più che adeguato anche nelle competenze organizzative	108*
Adeguato	100	Se eccellente nelle competenze organizzative	105
		Se più che adeguato nelle competenze organizzative	103

* +3 nei CdR con non più del 10% di valutazioni eccellenti

2.3 Obiettivi raggiunti nelle attività operative di missione

Allo scopo di considerare adeguatamente le *performance* più direttamente connesse alle principali attività di missione dell’Agenzia, cui sono in larga misura correlati gli obiettivi di Convenzione e l’erogazione della quota incentivante a tutto il personale, l’importo di cui al punto precedente è incrementato secondo i seguenti parametri collegati alla tipologia di obiettivi:

TIPOLOGIA DI OBIETTIVI	PARAMETRI
Obiettivi relativi alla direzione di uffici locali, di CAM e di COP e di uffici di DC e DR direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale (<i>uffici controlli fiscali</i>)	143
Obiettivi relativi alla direzione di aree di uffici locali e COP	118
Obiettivi relativi alla direzione di uffici di DC e DR e di uffici centrali di staff	100

2.4 Premio di risultato

Il premio di risultato spettante ai singoli dirigenti in base ai criteri stabiliti nei punti precedenti è così calcolato:

$$PR = 33\% * RP * (PV/100) * (PO/100) * (n/12)$$

Laddove:

PR = premio di risultato;

RP = retribuzione di posizione;

PV = parametro per la valutazione;

PO = parametro per gli obiettivi;

n = numero di mesi di servizio nel 2008

3. Remunerazione dell'apporto alla riscossione

La quota pari a € 6.000.000,00 viene ripartita tra le diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2008, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione.

L'indice di riscossione su base regionale di ciascun ufficio è determinato dal rapporto tra quanto riscosso da ogni ufficio e quanto complessivamente riscosso dagli uffici della regione.

Tale indice viene ridotto del 30% se l'obiettivo monetario assegnato all'ufficio è conseguito in misura inferiore al 70% e comunque superiore al 50%. Se l'obiettivo è conseguito in misura compresa tra il 70% e il 90% l'indice viene ridotto del 20%.

La somma spettante a ogni ufficio in base all'indice di riscossione viene quindi suddivisa in parti uguali tra i dirigenti dell'ufficio, commisurandola ai mesi di presenza. Il compenso non può comunque superare il doppio della quota media assegnata ai dirigenti degli uffici della regione. L'eventuale quota eccedente tale tetto è ripartita tra i dirigenti degli uffici locali della regione secondo l'indice di riscossione, con il vincolo che il compenso così spettante a ciascun dirigente non può superare l'importo di € 10.000,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia e dell'IRAP. Le eventuali quote residue vengono suddivise, nel rispetto sempre dei vincoli di cui sopra, tra i dirigenti degli uffici locali dell'Agenzia: la somma spettante viene determinata utilizzando l'indice di riscossione dell'ufficio su base nazionale, dato dal rapporto tra quanto riscosso da ciascun ufficio e quanto complessivamente riscosso a livello nazionale.

Ai dirigenti degli uffici centrali viene assegnata una somma corrispondente all'11,65% del totale. Tale percentuale corrisponde al rapporto tra le posizioni dirigenziali degli uffici centrali e quelle complessive dell'Agenzia.

Ai dirigenti delle direzioni regionali e provinciali è devoluta, quali strutture territoriali di coordinamento e supporto, una somma pari al 24% dell'importo di competenza della regione, con un tetto corrispondente alla quota individuale dei dirigenti centrali. Le eventuali somme eccedenti vengono distribuite ai dirigenti degli uffici locali della regione, secondo l'indice di riscossione su base regionale.

Anche per i dirigenti degli uffici regionali e centrali la somma complessiva è ripartita in parti uguali, senza tener conto delle differenti retribuzioni di posizione.

4. Incarichi *ad interim*

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 nella misura del 15% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del titolare sostituito,

incrementata con i criteri di cui ai punti 2.2 e 2.3. Agli interessati spetta inoltre la quota da assegnare con i criteri di cui al punto 3.

In ogni caso, l'incremento della retribuzione di risultato non potrà superare, in base a quanto prescritto dal CCNL area VI, il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

5. Prospettive di evoluzione dei criteri di corresponsione del premio di risultato

Coerentemente con l'evoluzione in atto nel quadro legislativo in materia di valutazione professionale nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, le parti, al fine di valorizzare la funzione valutativa nella specifica responsabilità di sviluppo della curva di distribuzione dei giudizi legati, nella fase di prima istanza prescritta dalla legge, alla diretta conoscenza dell'attività dei valutati e dei loro comportamenti organizzativi, concordano di definire per il futuro criteri selettivi volti a determinare quote budgetarie per la valutazione e la remunerazione degli incarichi dirigenziali suddivise per centri di responsabilità.

Roma, 21 dicembre 2009

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA DELLA DIRIGENZA	
	CGIL/FP	
	CISL/FP	
	UIL/PA	
	CONFSAL/SALFI	
	CIDA/UNADIS	