

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA PREINTESA SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2008 SOTTOSCRITTA IL 4 FEBBRAIO 2010 E DELLA PREINTESA IN MATERIA DI CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, PER L'ANNO 2008, AI DIRIGENTI E AI FUNZIONARI INCARICATI DELLA DIREZIONE PROVVISORIA DI UFFICI DIRIGENZIALI, SOTTOSCRITTA IL 21 DICEMBRE 2009

PREMESSA

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.*

L'esperienza maturata in dieci anni di confronto tra il ministero e l'Agenzia, nel comune sforzo di continuo miglioramento nella definizione degli indicatori e di progressivo innalzamento degli obiettivi da raggiungere non potrà che essere di ausilio nella fase di concreta realizzazione delle previsioni in tema di *ciclo di gestione della performance* recate dal decreto legislativo 150/09, appena si sarà conclusa la fase propedeutica con la creazione degli organismi ivi previsti.

Per quanto riguarda la dirigenza, va evidenziato che, sin dall'avvio della nuova struttura, l'Agenzia delle Entrate si è dotata di un sistema di valutazione dei risultati e delle competenze organizzative (cd SIRIO, acronimo di Sistema Integrato di Risultati, Indicatori ed Obiettivi).

Riguardo agli esiti della contrattazione integrativa che si sottopongono al vaglio degli organi di controllo, vanno comunque segnalate le criticità derivanti dalla contestualità degli interventi riformatori con le politiche di contenimento della spesa pubblica, che hanno comportato un lungo periodo di incertezza sulle risorse disponibili, oltre che una riduzione delle medesime

risorse una volta concluso il processo di attribuzione alle Agenzie. Va peraltro evidenziato che, in assenza di riferimenti precisi sulle risorse disponibili per la contrattazione, è impossibile per l'amministrazione portare avanti la contrattazione e che il perdurare per un così lungo periodo di tale situazione provoca evidenti effetti negativi sulle politiche salariali che si intendono realizzare: è di palese evidenza che la corresponsione di trattamenti accessori correlati ad una prestazione resa dal personale spesso più di due anni prima non è coerente con la logica di incentivazione cui i criteri di distribuzione intendono ispirarsi.

CONTENUTI E FINALITÀ DELLA PREINTESA SULLA RIPARTIZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2008

In questa fase dunque, pur con le criticità derivanti dalla contestuale riduzione delle risorse finanziarie disponibili, l'azione dell'Agenzia è stata tesa ad avviare un processo di adeguamento del contratto collettivo nazionale integrativo alle prescrizioni del decreto legislativo 150/09.

Un primo importante risultato si è ottenuto con l'affermazione del principio, contenuto nel comma 3 dell'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 50 del decreto legislativo 150/09, della *destinazione al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale di una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato*, come evidenziato nel punto 2 della preintesa. Come sopra evidenziato, a seguito dell'intervento di contenimento della spesa, le risorse disponibili per la contrattazione hanno subito una riduzione, rispetto all'anno 2007, pari a € 3.160.563. Sulla quota destinata al premio di produttività collettiva per la performance di Agenzia è stata fatta gravare una riduzione di € 3.500.000 rispetto alla quota destinata allo stesso fine nel 2007, in misura quindi superiore all'intera riduzione di risorse risultante rispetto all'anno 2007.

QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come sopra illustrato, la quota prevalente del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari a € 91.181.520, 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.

1. La parte più consistente di questa quota di risorse, pari a € 59.500.000, viene distribuita secondo i criteri di seguito esposti.

Innanzitutto, la somma viene ripartita tra tutti gli uffici dell'Agenzia sulla base dei risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi. Il raggiungimento degli obiettivi da parte degli

uffici viene misurato sulla base di due indici, l'indice di riscossione 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 2008 a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione svolta dagli uffici dell'Agenzia. Il secondo indice è dato dal rapporto tra l'obiettivo conseguito dall'ufficio e quello programmato nei processi lavorativi collegati all'accertamento (controlli fiscali), che costituiscono fattore determinante per la commisurazione della quota incentivante spettante all'Agenzia. Al fine di garantire la massima valutazione oggettiva dei risultati degli uffici, l'indice di riscossione pesa per il 75% e l'indice di efficacia/efficienza per il 25% nella determinazione delle somme spettanti. L'applicazione dei criteri illustrati produce una forte differenziazione nella distribuzione delle risorse, che arrivano, fatta pari a 100 la quota assegnata all'ufficio con il valore più basso (Napoli 4), fino a un massimo di 835 per la quota assegnata all'ufficio con il valore più alto (Milano 1).

Una volta così determinata la quota spettante al singolo ufficio, sulla base della descritta valutazione dei 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 all'interno di una forbice che varia da 70 a 130, secondo la griglia individuata nell'allegato B alla preintesa, corrispondente, su base 100, ad una forbice 100/185. Il contratto collettivo nazionale integrativo (di seguito CCNI) del 18 dicembre 2006 prevede infine, all'art. 13, che possa essere apprezzato, tenendo conto degli elementi riscontrabili agli atti dell'ufficio e dei risultati conseguiti, il livello qualitativo delle prestazioni rese.

2. Con l'anno 2008 è entrata a regime l'attuazione delle posizioni organizzative e professionali contenuta nel CCNI. Una quota di risorse pari a € 8.927.988 è stata pertanto destinata a remunerare l'impegno del personale che ha ricoperto incarichi di elevata responsabilità organizzativa e professionale ex art. 17, incarichi di responsabilità ex art. 18 e posizioni intermedie ex art. 12 del CCNI. La complessa fase di attuazione della previsione contrattuale ha rappresentato un importante momento di valorizzazione delle risorse umane, a partire dalla fase di conferimento degli incarichi, attraverso una impegnativa attività di selezione dei candidati nelle procedure di interpello gestite a livello regionale. Il modello retributivo per queste figure professionali è analogo a quello della dirigenza, articolato in una indennità di posizione e in una quota di risultato da erogare a fine anno, previa valutazione positiva della prestazione di lavoro, cioè dei risultati raggiunti e delle competenze organizzative espresse. La retribuzione di risultato risulta così graduata, sulla base della valutazione conseguita, in misura proporzionale alla retribuzione di posizione percepita.

3. 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 € 7.000.000,00 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.

4. Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente, per il 2008, una quota di € 7.500.000 è stata destinata a remunerare il personale che ha svolto le attività di assistenza e informazione, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza, con un incremento di € 500.000 rispetto alle risorse già destinate alla stessa finalità nel 2007. 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. Per le medesime finalità di incentivazione dell'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente, una ulteriore quota pari a € 2.227.165,00 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. Una terza quota di € 500.000,00 è attribuita al personale impegnato nell'attività di formulazione di risposte ad istanze di interpello presso le strutture centrali e regionali. Detta somma viene ripartita tra le Direzioni regionali e la Direzione Centrale Normativa, in proporzione alle ore consuntivate nel relativo processo e al numero delle istanze di interpello pervenute. Ai singoli funzionari saranno attribuiti dai rispettivi Direttori di vertice compensi differenziati in funzione della qualità e della quantità del lavoro svolto nel corso del 2008.

5. Infine una quota delle risorse del Fondo, pari a € 5.526.367,00 viene assegnata agli uffici, in proporzione alle ore consuntivate nel 2008, 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.

QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AGENZIA

La quota di risorse del Fondo collegata alle *performance* organizzativa dell'Agenzia è pari a € 89.000.000 ed è destinata al premio di produttività collettiva, in relazione al contributo dato

dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione. Il premio viene corrisposto, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi, tenendo conto delle giornate di presenza e dei coefficienti d'area definiti nell'accordo del 26 ottobre 2009, applicando le decurtazioni previste dall'art. 71, comma 5, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112.

QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Una quota delle risorse del Fondo, pari a € 393.245, è stata destinata infine alla erogazione dell'indennità spettante ai centralinisti non vedenti.

VALUTAZIONE DEL DEMERITO

Dopo aver illustrato le varie modalità di riconoscimento e valorizzazione del merito cui sono finalizzati i diversi trattamenti accessori individuati nella preintesa, va nello stesso tempo evidenziata la valutazione del demerito contenuta nella previsione contrattuale (punto 5.1) che esclude dalla corresponsione di qualunque premio di produttività i dipendenti ai quali sia stata irrogata, nell'anno di riferimento, una sanzione disciplinare per insufficiente rendimento, a partire dal rimprovero verbale o dalla multa, ovvero una sanzione disciplinare superiore per uno qualsiasi dei motivi elencati nel codice disciplinare. In sostanza, i dipendenti che abbiano ricevuto nel 2008 una delle predette sanzioni disciplinari saranno esclusi non solo dalle eventuali progressioni economiche previste dal CCNI in virtù di quanto previsto dall'art. 16, comma 6, ma anche dal premio di produttività individuale e dal premio di produttività collettiva.

CONTENUTI E FINALITÀ DELLA PREINTESA IN MATERIA DI 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, SOTTOSCRITTA IL 21 DICEMBRE 2009

Le risorse per la retribuzione di risultato spettanti ai dirigenti per il 2008 ammontano complessivamente a € 25.319.977. La somma complessiva di cui sopra viene ripartita in due quote, una pari a € 19.319.977 collegata alla valutazione dei risultati e delle competenze organizzative e una pari a € 6.000.000, 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. 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, sono stati individuati ulteriori parametri collegati alla tipologia di obiettivi, pari a 143 per gli 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 (uffici controlli fiscali), e a 118 per gli obiettivi relativi alla direzione di aree di 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 2008, 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. Analogamente a quanto illustrato per il premio di produttività individuale per il personale delle aree professionali, anche questa quota del premio di risultato per il personale dirigenziale risulta distribuita in maniera fortemente divaricata: prendendo a esempio i dati relativi all'anno 2007, fatta pari a 1 la quota del premio di risultato percepita dal dirigente in servizio nell'ufficio con la *performance* più bassa (Larino), la quota attribuita ai dirigenti in servizio presso gli uffici con la *performance* più elevata (gli uffici di Milano) risulta pari a 11.

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 sulla base dell'applicazione dei parametri relativi alla valutazione e alla tipologia degli obiettivi, nel rispetto del limite del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, prescritto dal citato CCNL area VI.

Al fine di una più puntuale illustrazione del sistema di valutazione dei dirigenti, si allega alla presente relazione il Verbale di concertazione del 12 febbraio 2002 con le organizzazioni sindacali riguardante il nuovo sistema di valutazione dei dirigenti.