

Relazione Illustrativa

Ipotesi di Accordo per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2019 sottoscritta il 16 luglio 2021

1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Accordo è stata sottoscritta in data 16 luglio 2021	
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dott.ssa Laura CAGGEGI, Direttrice Centrale Risorse umane dell'Agenzia - Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione: - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL FP, FP CGIL, UIL PA (con nota all'accordo), CONFSAL-UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP 	
Soggetti destinatari	Personale delle aree funzionali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'ipotesi di accordo è stata trasmessa il 23 luglio 2021 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa.</p> <p>Il Collegio dei Revisori, nella riunione del 26 luglio 2021, ha certificato la compatibilità economico-finanziaria dei costi dell'ipotesi di Accordo sottoscritta il 16 luglio 2021, con i vincoli di bilancio, nonché il rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle inderogabili disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e alle competenze del contratto integrativo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p style="text-align: right;">SI</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p style="text-align: right;">SI</p>

	retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p style="text-align: right;">SI</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il DPCM 158 del 15 giugno 2016 ha definito i limiti e le modalità di applicazione al Ministero dell'Economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali delle disposizioni dei Titoli I e II del decreto legislativo 150/2009, ai sensi dell'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 235/2010.</p> <p>Successivamente all'emanazione del citato DPCM, e quindi a partire dall'esercizio 2017, l'Agenzia delle Entrate ha redatto il Piano della performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 150/2009 e successivamente, entro il 30 giugno 2018, ha redatto e pubblicato la Relazione sulla performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto legislativo 150/2009.</p> <p>L'articolo 4 del DPCM 158/2016 prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al comma 1 che le funzioni relative alla valutazione della performance sono svolte, relativamente alle Agenzie fiscali, "avvalendosi dei risultati dell'attività di monitoraggio e verifica della gestione rispetto agli obiettivi negoziati in Convenzione dal Ministero"; - al comma 2, lettera g), che l'OIV "valida la Relazione sulla performance del Ministero dell'Economia e delle finanze". <p>Per tale ragione, il Rapporto di verifica dei risultati della gestione 2017 assume il ruolo di Relazione sulla performance e la sua sottoscrizione da parte del Direttore generale delle Finanze e del Direttore dell'Agenzia costituisce la fase di approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.</p>
Eventuali osservazioni		

2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Con atto della Direttrice centrale Risorse umane prot. n. 193341 del 16 luglio 2021, si è proceduto alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019.

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 anche attraverso le convenzioni previste dall'articolo 59 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. 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 – Ripartizione delle somme disponibili per l'anno 2019

Le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 disponibili per la contrattazione, ammontano complessivamente ad **€ 141.975.741,43** lordo dipendente, e sono ripartite tra le finalità elencate nei punti che seguono.

Tutti gli importi dell'Ipotesi di accordo, salva diversa specificazione, sono indicati al netto dei contributi a carico del datore di lavoro.

Punto 2 – Premio collegato alla Performance individuale

Nell'anno 2019, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 77, comma 3, del CCNL Funzioni Centrali una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari ad **€ 57.325.374,00**, è stata destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.

Per considerare adeguatamente le performance più direttamente connesse alle attività degli uffici, le quote di risorse, pari ad **€ 44.713.792,00** per l'area Entrate, ed **€ 12.611.582,00** per l'area Territorio, vengono distribuite secondo i criteri di seguito esposti.

2.1. La quota di risorse pari ad € **44.713.792,00**, viene ripartita tra gli Uffici nazionali e le strutture regionali e provinciali dell'area Entrate 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 nell'anno di riferimento 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 (ore lavorate) 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.

2.2 La quota di risorse relativa all'area Territorio, pari ad € **12.611.582,00**, viene ripartita tra gli Uffici provinciali Territorio in relazione ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi. Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso i seguenti indicatori:

- punteggio sintetico di risultato: (PSR);
- barometro della qualità del servizio: (Barometro);
- indice sintetico di produttività (ISP).

In particolare, il 60% della quota viene attribuito sulla base di un punteggio sintetico di risultato (PSR). Il PSR definisce una misura del contributo apportato dai singoli Uffici al risultato globale dell'Agenzia, valutando il livello di raggiungimento degli obiettivi prioritari di produzione ottenuto da ciascuna delle strutture esaminate. Nel calcolo del PSR 2019, oltre agli indicatori di risultato afferenti all'area Territorio previsti in Convenzione, sono presi in considerazione anche alcuni

obiettivi di budget¹. Il contributo del singolo Ufficio viene valutato considerando, per ciascuno degli indicatori di risultato, la quota parte del volume di produzione di riferimento assegnato in sede di budget. Il livello di conseguimento relativo a ciascun indicatore di risultato è calcolato in base al rapporto (espresso in percentuale) tra il valore ottenuto a consuntivo e il valore di budget dell'indicatore considerato. Ciascun valore viene ulteriormente filtrato tramite la definizione di una soglia minima al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio e di una soglia massima, al di sopra della quale viene comunque assegnato il valore massimo.

Il valore del PSR conseguito si ottiene mediante la somma pesata dei punteggi conseguiti dalla struttura in relazione ai singoli indicatori di risultato.

La quota da attribuire a ciascuna struttura viene determinata dal confronto tra il PSR conseguito e il PSR massimo conseguibile. Quest'ultimo valore, calcolato come somma del punteggio massimo conseguibile per ciascun indicatore dalla singola struttura, è utilizzato come fattore di normalizzazione della graduatoria.

Una ulteriore percentuale pari al 15% viene assegnata in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo relativo al "barometro della qualità". Si tratta di un indicatore sintetico che misura il livello di qualità dei servizi erogati attraverso la combinazione dei seguenti indici:

Tempi di rilascio degli estratti di mappa digitali
% atti PREGEO approvati in front office (inclusi i telematici)
Tempi di registrazione del DOCFA telematico
Tempi di registrazione voltare
% istanze di rettifica terreni e fabbricati evase entro 20 gg
Tempi di liquidazione delle domande di annotazione (fino alla operazione di "conferma")

Il conseguimento o meno del valore atteso, per ciascuno degli indicatori definiti, determina una situazione binaria "SI" o "NO"; il valore mensile dell'indicatore è ottenuto come media aritmetica del risultato conseguito sui singoli indici; il valore annuale è dato dalla media aritmetica del risultato ottenuto nei singoli mesi.

Il livello di conseguimento dell'obiettivo si misura come rapporto tra consuntivo e budget.

¹ "N. di controlli in sopralluogo sulle U.I.U. presentate con DOCFA", "Percentuale prodotti a titolo gratuito (valutazioni immobiliari, consulenze specialistiche e stime fiscali) trasmessi sul totale dei prodotti ATG richiesti", "Prodotti ARC evasi entro la scadenza/Prodotti ARC in scadenza" e "N. di certificati ipotecari predisposti / N. di certificati ipotecari richiesti".

Anche per questo indicatore si considera una soglia minima e una soglia massima: la soglia minima, al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio, è pari al 90% del target assegnato in sede di budget; la soglia massima, al di sopra della quale viene comunque assegnato il valore massimo, viene fissata al 110%.

Il restante 25% viene assegnato sulla base dell'Indicatore Sintetico di produttività.

Questo indicatore fornisce una misura globale dei livelli di produttività registrati dall'Ufficio mettendo in relazione la produzione realizzata, valorizzata in ore sulla base di valori medi nazionali di produttività, con l'insieme delle risorse umane impiegate dalla struttura, incluse quelle riferite ad attività indirette.

Per un più agevole confronto tra le produttività realizzate dagli Uffici, questo valore viene normalizzato rispetto a quello dell'Ufficio che ha realizzato la produttività più elevata, considerata pari a 100 punti base.

La quota da attribuire alla singola struttura viene determinata in misura progressiva a partire da una soglia minima individuata per ciascuno degli indicatori sopra descritti.

2.3 Una volta così determinata la quota spettante alla singola struttura (Direzione Provinciale, Direzione Regionale, ecc.) 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, attività di governo e di supporto nelle diverse tipologie di "uffici": Uffici centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali, CAM, COP e Uffici Provinciali – Territorio metropolitani (si veda sul punto la tabella contenuta nell'Allegato C dell'accordo, che definisce i coefficienti attribuiti a ciascuna tipologia di attività).

2.4 Articolo 78 CCNL Funzioni centrali

Il consolidato sistema di distribuzione dei premi incentivanti sopra descritto, ha assicurato negli anni una netta differenziazione dei predetti premi contro ogni logica di appiattimento retributivo e si colloca pertanto nel solco delineato dalla disposizione di cui all'art. 78 del vigente CCNL Funzioni centrali.

Come descritto in dettaglio nei precedenti paragrafi, il sistema nel suo complesso opera nel modo seguente:

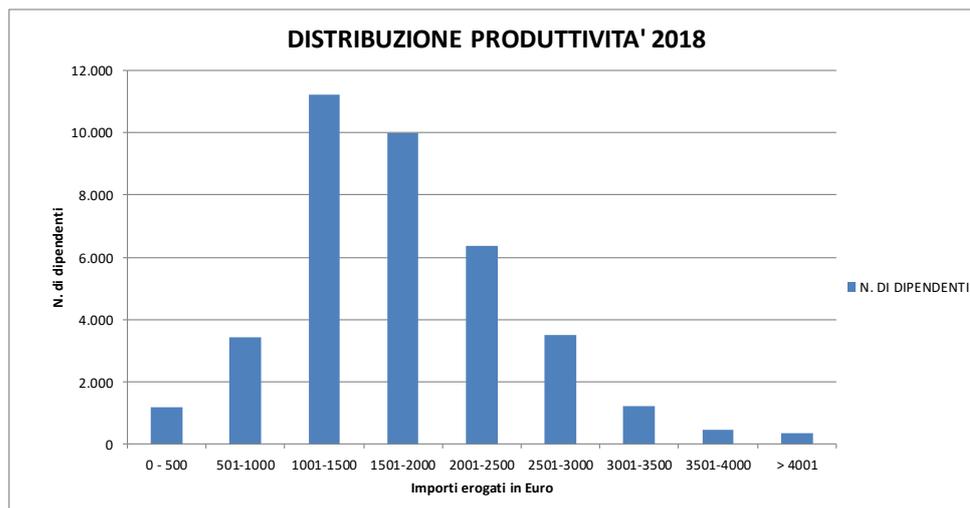
- 1) Si stabilisce il diverso contributo che ogni ufficio ha dato al raggiungimento degli obiettivi dell'intera organizzazione, tenendo conto del livello di gravosità dei carichi di lavoro; sulla base del contributo dato dall'ufficio, si stabilisce la quota di risorse al medesimo assegnate;
- 2) La quota così assegnata all'ufficio viene attribuita ai singoli componenti dello stesso mediante metriche e indicatori – che sono stati nel corso del tempo affinati con attenzione sempre maggiore alla qualità del servizio reso e alla peculiarità delle lavorazioni svolte dagli uffici, che si evolvono con i sempre nuovi processi lavorativi connessi ai servizi resi ai contribuenti e con l'evoluzione del sistema fiscale e tributario – che tengono conto:
 - Del diverso contenuto professionale dell'attività svolta nei vari processi lavorativi, in modo da apprezzare l'apporto specialistico, la polivalenza funzionale e il grado di complessità e responsabilità della prestazione di lavoro richiesta;
 - Dell'impegno lavorativo profuso;
 - Del concreto apporto partecipativo dei singoli.

La combinazione fra tutti questi elementi determina nei compensi diversità di importi anche notevoli a livello individuale, in modo da garantire una reale differenziazione senza appiattimenti che non andrebbero a intercettare il merito.

Infatti, all'interno degli stessi uffici – che hanno già di per sé budget differenziati sulla base dell'apporto offerto al raggiungimento degli obiettivi – i compensi a titolo di produttività individuale possono variare anche di oltre il 40%.

Nell'ultima annualità certificata in cui sono stati distribuiti i premi di produttività al personale, ossia nel 2018 (come pure è avvenuto per gli anni precedenti) la forbice nella distribuzione dei premi ha visto compensi relativi alla produttività individuale che andavano da importi compresi tra € 0 ed € 500 ad importi superiori a € 4.000, evidenziando così che gli importi massimi corrisposti possono essere anche di otto volte superiori a quelli minimi (v. tabella seguente).

IMPORTI IN EURO	N. DI DIPENDENTI
0 - 500	1.186
501-1000	3.415
1001-1500	11.203
1501-2000	9.983
2001-2500	6.354
2501-3000	3.507
3001-3500	1.226
3501-4000	469
> 4001	343



Quanto all'applicazione della clausola contenuta nell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali, è possibile dimostrarne il rispetto, analizzando i valori erogati in occasione della distribuzione del premio dell'ultimo anno certificato che riguarda il Fondo 2018.

Secondo quanto previsto dal citato articolo, preliminarmente è necessario calcolare il valore medio pro capite del premio attribuito, che rappresenta la base su cui calcolare il limite minimo di maggiorazione (30%).

Il valore medio di premio corrisposto nel 2018 è stato pari a circa € 1.700,00.

Sulla base della combinazione degli elementi sopra enumerati e tenendo conto del valore medio come riferimento, è possibile individuare quattro fasce di distribuzione dei premi:

- 1) la fascia bassa comprende il personale che ha ottenuto premi inferiori a € 1.400,00 e rappresenta circa il 35% del totale dei dipendenti che, pertanto, hanno ricevuto circa il 18% in meno rispetto al valore medio considerato;
- 2) la fascia media comprende il personale che ha ottenuto premi tra € 1.400,00 a € 2.000,00 e rappresenta circa il 33% del totale dei dipendenti; la media del premio attribuito è pari a € 1.700,00;
- 3) la fascia alta comprende il personale che ha ottenuto premi da € 2.000,00 a € 4.000,00 e rappresenta circa il 31% del totale dei dipendenti: tale personale ha ricevuto dunque una maggiorazione del premio individuale in media di circa il 76% in più rispetto al valore medio considerato;
- 4) la fascia di eccellenza comprende il personale che ha ottenuto premi superiori a € 4.000,00 e rappresenta lo 0,91% del totale dei dipendenti: tale personale ha ricevuto dunque una maggiorazione del premio individuale di circa il 135% in più rispetto al valore medio considerato.

In conclusione, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ed in linea con l'art. 78 del CCNL Funzioni centrali atteso che la misura della maggiorazione attribuita ai dipendenti collocati nelle fasce di cui ai punti 3) e 4) è stata di molto superiore al 30% minimo previsto dalla citata clausola contrattuale.

Punto 3 – Premio collegato alla Performance organizzativa

Una quota di risorse del Fondo pari ad € **60.256.540,00** è destinata alla erogazione di compensi accessori in relazione al contributo dato dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione, previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi.

Punto 4 – Fondo di sede

Infine, una quota delle risorse del Fondo, pari ad € **24.393.827,43** viene assegnata agli uffici a titolo di Fondo di sede, secondo quanto previsto dall'art. 77, comma 4 CCNL FC, per remunerare

significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali realizzati sia con l'esercizio di compiti che richiedono elevata qualificazione professionale in materia tributaria o che comportano specifiche responsabilità, sia con l'attuazione di piani e progetti strumentali, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale.

Tale somma viene ripartita come di seguito specificato.

4.1 La quota pari a € **3.890.656,00** è destinata a remunerare il personale impiegato nelle attività collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione (verifiche, controlli mirati, interventi di contrasto alle frodi tributarie, accessi mirati eseguiti nell'ambito dell'attività di accertamento, accessi brevi, etc.).

Il compenso tiene conto del diverso grado di complessità dell'attività svolta, ed è differenziato in relazione alla tipologia di contribuente oggetto dell'attività di verifica fiscale.

L'attività svolta è valorizzata sulla base del Tempo Unitario Medio, calcolato per ciascuna tipologia di attività (come specificato nell'Allegato D dell'accordo), e le risorse sono ripartite tra le diverse tipologie in proporzione al valore risultante dal prodotto tra il totale delle attività consuntivate, risultanti dai sistemi gestionali, e il tempo unitario medio.

Il compenso viene attribuito al personale interessato previo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali territoriali e della RSU.

4.2 Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio all'utenza una quota pari ad € **6.246.000,00** 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, correttive in assistenza, appuntamenti tramite CUP, incremento degli atti privati telematici, certificati ipotecari richiesti, visure e certificati rilasciati, ispezioni ipotecarie, domande di voltura, istanze di correzione e/o rettifica presentate, formalità acquisite. Le risorse assegnate agli uffici saranno poi attribuite al personale interessato in relazione all'impegno effettivamente prestato nell'attività di assistenza, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata di posto di lavoro.

4.3 La quota di € **4.845.320,00** è assegnata agli uffici in proporzione alle ore consuntivate nel 2019. In relazione a tale importo, la contrattazione di sede definirà le modalità di erogazione del medesimo, utilizzandolo prioritariamente per il pagamento delle indennità e degli altri compensi indicati nell'allegato E dell'accordo e individuando i criteri per la ripartizione dell'eventuale residuo.

4.4 La quota di € **2.000.000,00** 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.

4.5 Infine, la quota di € 7.411.851,43 è destinata a retribuire la Performance collettiva in ciascuna sede di contrattazione di posto di lavoro, sulla base dei criteri previsti al precedente punto 3.

Punto 5 – Clausole finali

In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e di cui al DPCM n. 158 del 15 giugno 2016, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, le parti hanno previsto l'applicazione delle disposizioni di cui all'Accordo del 27 gennaio 2021 (che si trasmette in allegato) sulle clausole di sospensione e di esclusione del pagamento dei compensi e premi incentivanti.

Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse del FRD per l'anno 2019	
Premio di produttività collegato alla performance individuale	€ 57.325.374,00
Premio di produttività collegato alla performance organizzativa	€ 60.256.540,00
Fondo di Sede	€ 24.393.827,43
Totale al netto degli oneri riflessi	€ 141.975.741,43