

Relazione
sui criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2019

illustrativa dell'accordo

1.1. 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 4 febbraio 2022		
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: dott.ssa Laura CAGGEGI, Direttrice Centrale Risorse umane - Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione: - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CIDA FC, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FLEPAR. Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CIDA FC, UNADIS, DIRSTAT-FIALP.		
Soggetti destinatari	Personale dirigente di seconda fascia		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia 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.	L'ipotesi di accordo è stata trasmessa l'11 marzo 2022 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa. Il Collegio dei Revisori dei conti, nella seduta del 15 marzo 2022, ha esaminato l'ipotesi di accordo e ne ha certificato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, nonché il rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?	SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?	SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?	SI	

		<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>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'accordo

Premessa

Con atto della Direttrice centrale Risorse umane prot. n. 36638 del 4 febbraio 2022, si è proceduto alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia dell'anno 2019, di seguito citato come "Fondo"¹.

L'ipotesi di accordo in esame riproduce i criteri di corresponsione della retribuzione di risultato già utilizzati negli accordi degli anni precedenti, che hanno ottenuto la 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, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, e del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. L'ipotesi di accordo è inoltre pienamente conforme alle previsioni di cui al CCNL Area Funzioni centrali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020.

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

Punto 1.

Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato e per la remunerazione degli incarichi ad interim dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2019 ammontano complessivamente ad € **6.998.362,54** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia.

La somma complessiva di cui sopra viene ripartita in tre quote:

- la prima, pari a € **5.468.362,54**, è collegata al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia in relazione all'apporto diretto al loro raggiungimento offerto dai dirigenti di seconda fascia, secondo i criteri di cui al punto 2.1 dell'accordo;
- la seconda, pari a € **1.100.000,00**, è collegata al raggiungimento degli obiettivi di riscossione dei tributi conseguiti dai singoli uffici, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione, ed è ripartita con i criteri di cui al punto 2.2 dell'accordo;
- la terza, pari a € **430.000,00**, è destinata all'incremento della retribuzione di risultato, previsto dall'art. 44, comma 1, lettera e) del CCNL Area Funzioni centrali, per coloro che abbiano svolto incarichi *ad interim*, ed è ripartita con i criteri di cui al punto 3 dell'accordo.

Punto 2.

La valutazione dell'attività di tutti i dirigenti dell'Agenzia, anche per l'anno 2019, è stata effettuata utilizzando il sistema di valutazione SIRIO, acronimo di "*Sistema Integrato di Risultati, Indicatori ed Obiettivi*", già rappresentato nella relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sulla retribuzione di risultato per l'anno 2008.

¹ Nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con nota n. 69916 del 19 aprile 2022, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, ha formulato alcune osservazioni sulla costituzione del Fondo, pur procedendo alla positiva certificazione dell'accordo. Pertanto, alla luce del menzionato parere e al fine di recepire le indicazioni fornite dall'organo di controllo, si è proceduto a rettificare l'atto di costituzione del Fondo con nota della Direttrice Centrale risorse umane n. 160223 del 10 maggio 2022.

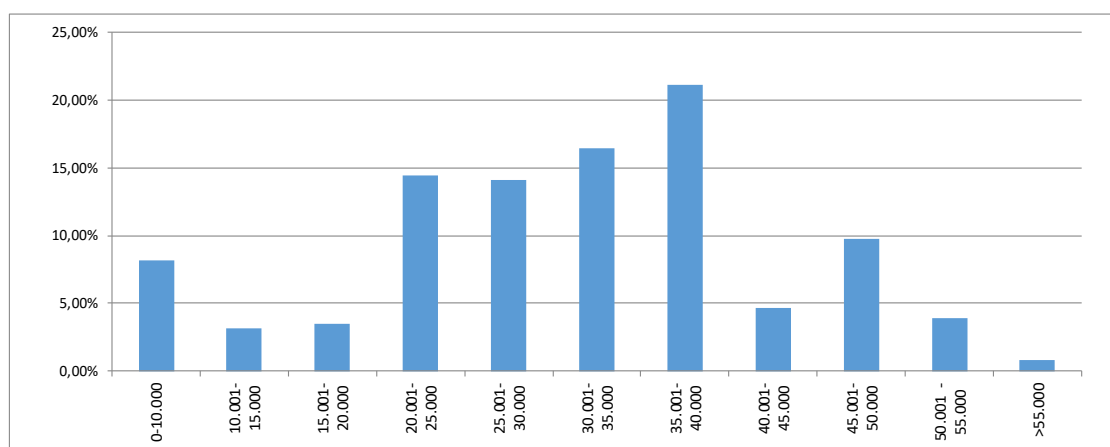
2.1 La quota di € **5.468.362,54** è destinata alla valutazione dell’impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati, in funzione del livello di responsabilità ricoperta e della valorizzazione dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in base ai parametri riportati nella tabella inserita nell’ipotesi di accordo. La parametrizzazione, in funzione della valutazione complessiva e delle competenze organizzative, varia da una base 100, corrispondente alla valutazione di “adeguato” a 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 nell’ipotesi di accordo in esame, peraltro già adottata nell’Agenzia delle Entrate da diversi anni, risulta perfettamente in linea con le previsioni contrattuali di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 28 del CCNL Area Funzioni centrali.

Raccordando le previsioni dell’ipotesi di accordo 2019 con l’art. 28, comma 3, del CCNL Area funzioni centrali, è possibile effettuare una verifica del rispetto della previsione contrattuale, sulla base dei dati relativi al fondo dell’anno 2018, che rappresenta l’ultima annualità certificata.

Le risorse destinate complessivamente alla retribuzione di risultato nel 2018 sono state pari ad € 8.067.787,56.

La distribuzione della predetta quota complessiva fra i dirigenti è avvenuta secondo quanto risulta dalla tabella allegata:

Distribuzione percentuale (media: € 30.930,64)	
importo	percentuale dipendenti
0-10.000	8,20%
10.001-15.000	3,13%
15.001-20.000	3,52%
20.001-25.000	14,45%
25.001-30.000	14,06%
30.001-35.000	16,41%
35.001-40.000	21,09%
40.001-45.000	4,69%
45.001-50.000	9,77%
50.001 - 55.000	3,91%
>55.000	0,78%



Il valore complessivo medio pro-capite del premio è stato pari a € 30.900,00 circa, tenuto conto di tutte le valutazioni, di tutti i livelli di posizione e di tutti gli incarichi che hanno dato luogo a maggiorazione secondo le previsioni dell’accordo.

I dirigenti con valutazione di “Eccellente”, parametri da 115 a 128, che hanno ricoperto l’incarico per l’intera annualità di 12 mesi, a seconda dello specifico parametro di valutazione, hanno ottenuto un premio compreso in media tra € 36.000 ed € 56.000 circa, con un importo massimo quindi di ben oltre il valore medio maggiorato del 30%.

Inoltre, allo scopo di considerare adeguatamente le performance organizzative più direttamente connesse alle principali attività di missione dell’Agenzia, cui sono in larga misura legati gli obiettivi della Convenzione triennale sottoscritta dal Ministro dell’Economia e delle Finanze e dal Direttore dell’Agenzia, la retribuzione di risultato è incrementata del 15% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I, II e III di Roma e I e II di Milano; del 10% per gli obiettivi relativi alla direzione dell’Ufficio Grandi contribuenti e del Settore Controlli² della DR Lombardia, nonché relativi alla direzione degli Uffici Provinciali – Territorio di Roma e Milano; dell’8% per gli obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali e alla direzione degli Uffici provinciali – Territorio di Napoli e Torino, alla direzione di CAM, COP³, alla direzione degli uffici della Divisione Contribuenti, della Direzione Centrale Grandi contribuenti e delle Direzioni regionali direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale; del 5% per gli obiettivi relativi alla direzione di Uffici territoriali⁴, di Uffici legali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali⁵.

2.2 La quota di € **1.100.000,00** è ripartita tra gli uffici nelle diverse regioni in proporzione all’apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2019, a seguito dell’azione di prevenzione e contrasto all’evasione fiscale. 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 che abbiano conseguito una valutazione positiva, 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. Ciò consente di differenziare in modo consistente e significativo, nonché ancorato a dati oggettivi e facilmente misurabili, il premio di risultato destinato ai dirigenti dell’Agenzia, in modo da tener conto del concreto apporto offerto da ciascuno al raggiungimento dei risultati di *mission* aziendale. Sulla base di questo criterio, ai dirigenti delle strutture di supporto è prevista l’erogazione di una somma di pari importo, previa valutazione positiva, tenuto conto che le strutture che dirigono concorrono tutte indirettamente e quindi in eguale misura al raggiungimento degli obiettivi monetari.

Punto 3.

Per i dirigenti che abbiano svolto incarichi *ad interim* di altra funzione non gerarchicamente subordinata, l’incremento della retribuzione di risultato previsto dall’art. 44, comma 1, lett. e) del CCNL, è determinato nella misura 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. Alla remunerazione degli incarichi *ad interim* è destinata la somma di € **430.000,00**.

² Dal 1° giugno 2019, al Settore controlli della DR Lombardia subentrano il Settore Soggetti Rilevanti Dimensioni e il Settore Persone Fisiche lavoratori Autonomi ed enti non commerciali.

³ Fino al 31 maggio 2019, eccetto il Centro Operativo di Pescara.

⁴ Fino al 31 maggio 2019.

⁵ Occorre considerare al riguardo l’avvento della operatività, a decorrere dal 1° giugno 2019, delle nuove Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità e Specializzazione (POER) di cui all’art. 1, comma 93, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, recepito nell’art. 18-bis del Regolamento di amministrazione dell’Agenzia che ha rimodulato il livello di alcuni uffici che da dirigenziali sono stati riclassificati come non dirigenziali e attribuiti alla titolarità di una POER.

Punto 4.

È infine prevista una clausola di sospensione o di esclusione dalla percezione del premio, al fine di garantire maggiore premialità, che è mutuata da quanto disposto da apposito accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali il 27 gennaio 2021.