

Relazione Illustrativa

Relazione illustrativa dell'accordo sui criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2020

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 7 marzo 2023	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte pubblica: dott.ssa Laura CAGGEGI, Direttrice Centrale Risorse umane</p> <p>- Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione: - CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CIDA FC, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FLEPAR.</p> <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: - Tutte le OOSS: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CIDA FC, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FLEPAR (nota all'accordo)</p>	
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 2020	
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 16 marzo 2023, con nota n. 75270, 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 dei conti, nella seduta del 4 aprile 2023, 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.</p>	
	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 dal DF ai sensi del DPCM 158/2016?</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 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. 62518 del 7 marzo 2023, 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 2020, di seguito citato come “Fondo”.

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 degli organi di controllo previsti per legge. 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 2020 ammontano complessivamente ad € **7.532.738,00** al netto degli oneri a carico dell’Agenzia.

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

- la prima, pari a € **5.990.738,00**, 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 € **1.057.000,00**, 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 € **485.000,00**, 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 2020, 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.

2.1 La quota di € **5.990.738,00** 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.

In particolare, le previsioni di cui all’art. 28, commi 2 e ss. del vigente CCNL Area funzioni centrali, risultano pienamente rispettate dall’ipotesi di accordo in esame. Più specificamente:

- per quanto riguarda la previsione di cui al comma 2, i livelli di giudizio collegati alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e della capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi sono articolati in quattro fasce (tre di merito e uno di demerito) cui corrispondono differenti parametri collegati anche alla specifica valutazione delle competenze organizzative;
- la parametrizzazione realizzata 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 Responsabili della Valutazione con non più del 10% di valutazioni eccellenti;
- è stata prevista l’attribuzione di ulteriori maggiorazioni per alcuni più rilevanti incarichi di missione. Al riguardo, l’accordo individua infatti ulteriori parametri per differenziare il premio, come il grado di complessità degli obiettivi assegnati, con maggiorazioni che vanno da un **+15%** per Uffici di grandi dimensioni e di rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, come le DP di Milano e Roma, fino a un **+5%** per gli obiettivi relativi alla direzione di Uffici legali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali;
- in relazione alla quota correlata all’apporto degli uffici alla riscossione a titolo definitivo nel 2020, a seguito dell’azione di prevenzione contrasto all’evasione fiscale, si evidenzia in via preliminare che tale componente del premio spetta solo in caso di valutazione positiva. Inoltre, il meccanismo di calcolo, basato sul raffronto tra gli obiettivi assegnati agli uffici e i risultati ottenuti in termini di riscossione a titolo definitivo conseguente all’attività di accertamento svolta, determina una differenziazione delle somme spettanti ai dirigenti, a seconda dell’apporto che gli uffici da loro diretti hanno fornito al raggiungimento degli obiettivi monetari dell’Agenzia. In particolare, per l’anno 2019, tali quote sono andate da un minimo di € 48,33 (DR Valle D’Aosta) a un massimo di € 958,33 (DP I e II Milano, DP Reggio nell’Emilia, DP I Torino, ecc.).

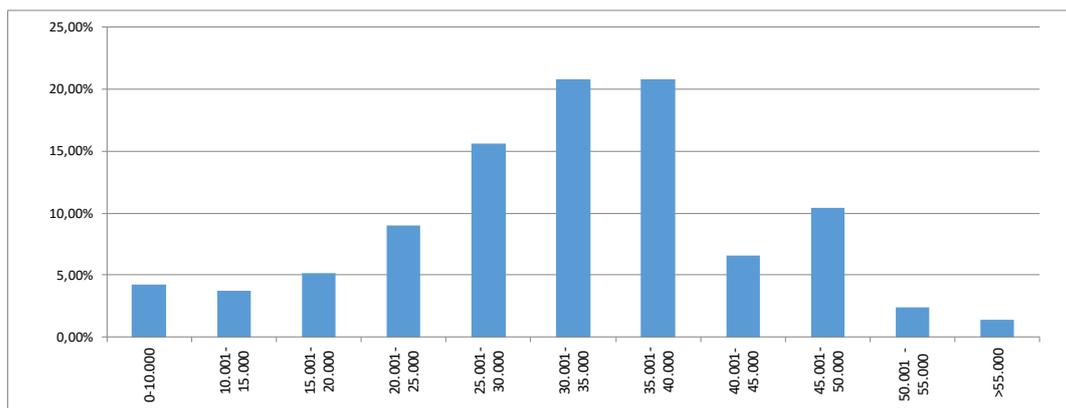
Pertanto, l’articolazione della retribuzione di risultato in più livelli di merito individuati nell’ipotesi di accordo in esame – peraltro già adottata dall’Agenzia delle Entrate da diversi anni – risulta perfettamente in linea con le previsioni contrattuali di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 28 del CCNL Area Funzioni centrali.

Raccordando le previsioni dell’Ipotesi di Accordo 2020 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 2019, che rappresenta l’ultima annualità certificata e liquidata.

Le risorse destinate complessivamente alla retribuzione di risultato nel 2019 sono state pari ad € **6.998.362,54**.

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

Distribuzione percentuale (media: € 32.230,00)	
importo	percentuale dipendenti
0-10.000	4,25%
10.001-15.000	3,77%
15.001-20.000	5,19%
20.001-25.000	8,96%
25.001-30.000	15,57%
30.001-35.000	20,75%
35.001-40.000	20,75%
40.001-45.000	6,60%
45.001- 50.000	10,38%
50.001 - 55.000	2,36%
>55.000	1,42%



Il valore complessivo medio pro-capite del premio è stato pari a € 32.230,00 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, come già anticipato, 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 di Convenzione, 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, del Settore Soggetti Rilevanti Dimensioni e del Settore Persone Fisiche, Lavoratori autonomi, Imprese minori ed enti non commerciali della DR Lombardia nonché per gli obiettivi relativi alla direzione degli Uffici Provinciali – Territorio di Roma e Milano.

Spetta inoltre la maggiorazione dell'8% per gli obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali e alla direzione degli Uffici provinciali – Territorio di Napoli e Torino, alla direzione del Centro Operativo di Pescara, 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 legali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali.

2.2 La quota di € 1.057.000,00 è ripartita tra gli uffici nelle diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2020, 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 € 485.000,00.

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.