

Verbale di riunione con le organizzazioni sindacali sui criteri per l'applicazione in via ordinaria delle disposizioni in materia di risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro dei dirigenti

In data 22 novembre 2010 si sono incontrati i rappresentanti dell'Agenzia e delle organizzazioni sindacali della dirigenza a seguito di convocazione riguardante i criteri per l'applicazione in via ordinaria delle disposizioni in materia di risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro dei dirigenti, in attuazione dell'articolo 40 del CCNL dell'area VI della dirigenza per il quadriennio 2002/2005.

Sono presenti:

per l'Agenzia delle Entrate il Direttore Centrale del Personale, dott. Girolamo Pastorello,
per le OO.SS.:

- Luciano Boldorini, Filippo Petrera, Claudio Comes (Fp Cgil);
- Antonio Fanfani (Cisl Fp);
- Roberto Cefalo (Uil Pa);
- Giovanni Imperato, Valentino Sempreboni (Salfi)
- Claudio Mastrantonio (Cida-Unadis)

Il dott. Pastorello apre la seduta esponendo i criteri generali predisposti dall'Agenzia, in attuazione dell'art. 40 del CCNL della dirigenza dell'area VI, per la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

1. Premessa

L'art. 40 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area VI sottoscritto il 1° agosto 2006 prevede che l'Agenzia possa proporre ai propri dirigenti la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con la contestuale erogazione di un'indennità supplementare fino a un massimo di ventiquattro mensilità della retribuzione percepita. Alle stesse condizioni, la risoluzione può essere chiesta dal dirigente.

Tra la fine del 2008 e l'inizio del 2009, in coincidenza con la riorganizzazione delle proprie strutture centrali e periferiche, l'Agenzia si è avvalsa, in via straordinaria, della previsione contrattuale. Si ritiene ora opportuno disciplinare a regime l'istituto della risoluzione consensuale, adeguando opportunamente i criteri e le modalità a suo tempo definiti.



A tal fine l'importo massimo complessivo delle indennità da corrispondere per ciascun anno, a decorrere dal 2011, non potrà superare l'importo di euro 3,5 milioni.

Per tutte le fasi della procedura, il riferimento all'anno si intende all'anno solare.

2. Requisiti e condizioni

La risoluzione consensuale può essere proposta dall'Agenzia o richiesta dal dirigente.

L'Agenzia può proporre la risoluzione ai dirigenti che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- a) sono inquadrati da almeno tre anni nella qualifica di dirigente del ruolo dell'Agenzia delle Entrate;
- b) hanno un'anzianità di servizio nell'amministrazione finanziaria di almeno venti anni;
- c) non risultano sospesi dal servizio per procedimenti penali in corso;
- d) non sono stati riconosciuti responsabili di danno erariale né sono soggetti a procedimenti amministrativo-contabili per danno erariale presso la Corte dei Conti;
- e) hanno maturato il diritto a percepire la pensione di anzianità secondo il vigente meccanismo delle "finestre".

Il dirigente può chiedere di usufruire della risoluzione consensuale se presenta i requisiti di cui alle lettere da a) a d), a prescindere se abbia o no maturato il diritto a percepire la pensione di anzianità.

Il dirigente che si avvale della risoluzione consensuale ha diritto a un'indennità commisurata alla retribuzione percepita, calcolata con i criteri indicati al punto 3. Per un periodo corrispondente al numero di mensilità alle quali è commisurata l'indennità, devono essere rese indisponibili o sopresse una o più posizioni complessivamente equivalenti in termini retributivi a quella del dirigente che ha usufruito della risoluzione.

3. Criteri valutativi per la formulazione e l'accoglimento delle proposte di risoluzione e per la determinazione della misura delle indennità

Nel formulare le proprie proposte di risoluzione, così come per la selezione delle proposte ricevute, nonché ai fini della determinazione della quota dell'indennità rimessa alla sua valutazione, l'Agenzia mira a incentivare le cessazioni dal servizio secondo criteri di priorità dettati dalle proprie esigenze organizzative e funzionali, tenendo conto, in particolare, delle necessità collegate a piani di soppressione, riorganizzazione, accorpamento o ridimensionamento di uffici o a programmi di avvicendamento nella copertura di posizioni di maggiore rilevanza e responsabilità finalizzati al rinnovamento degli incarichi, anche in un'ottica di ricambio generazionale. Si tiene conto inoltre della possibilità di utilizzare il dirigente in modo ottimale con riferimento alla natura dell'incarico conferito, al tipo di competenze possedute e alla prospettiva temporale configurabile, in base all'età anagrafica dell'interessato, per l'assegnazione di nuove funzioni.

4. Modalità per l'attivazione della risoluzione

a) Proposta dell'Agenzia

La proposta è formulata, con l'indicazione dell'indennità spettante, dalla Direzione Centrale del Personale.

Entro sette giorni dalla ricezione della proposta, il dirigente comunica alla Direzione Centrale del Personale se intenda o no accettarla. In caso di mancata risposta entro il termine fissato, la proposta si intende rifiutata. L'accettazione o il rifiuto sono

irrevocabili per il dirigente. Il dirigente che rifiuta la proposta dell'Agenzia non può formulare richiesta di risoluzione agevolata del rapporto di lavoro per i successivi tre anni.

Entro dieci giorni dall'accettazione della proposta il dirigente sottoscrive con l'Agenzia uno specifico accordo, nel quale è indicato l'ammontare dell'indennità spettante e la data da cui opera la risoluzione. L'Agenzia può revocare la proposta fino al momento della sottoscrizione dell'accordo.

b) Richiesta del dirigente

I dirigenti in possesso dei requisiti di cui al punto 2 (anche se non hanno ancora maturato il diritto a percepire la pensione di anzianità) possono manifestare all'Agenzia il loro interesse a usufruire della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, chiedendo che venga fissata l'entità della relativa indennità. La richiesta va inviata alla Direzione Centrale del Personale.

Entro sette giorni dalla ricezione della richiesta la Direzione Centrale del Personale comunica all'interessato se l'Agenzia intenda o no accogliere la domanda di risoluzione e, in caso positivo, l'ammontare della corrispondente indennità. Entro i successivi sette giorni il dirigente deve comunicare alla Direzione Centrale del Personale se conferma o no la richiesta di risoluzione; in mancanza di comunicazione entro il termine fissato, la richiesta s'intende revocata. La conferma o la revoca sono irrevocabili per il dirigente.

Entro dieci giorni dalla conferma, il dirigente sottoscrive con l'Agenzia uno specifico accordo, nel quale è indicato l'ammontare dell'indennità spettante e la data da cui opera la risoluzione. L'Agenzia può revocare l'accoglimento della richiesta fino al momento della sottoscrizione dell'accordo.

Le domande non accolte dall'Agenzia possono essere ripresentate per l'anno successivo.

Tutte le comunicazioni previste dal presente punto avvengono esclusivamente per posta elettronica.

5. Effetti della risoluzione consensuale

La risoluzione esonera le parti dal rispetto del termine di preavviso e non dà diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva. I dirigenti interessati devono usufruire delle eventuali ferie residue entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

I dirigenti che usufruiscono della risoluzione non possono essere riammessi in servizio, neanche in presenza di posti vacanti, né possono essere loro conferiti incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento di Amministrazione ovvero incarichi di consulenza, collaborazione, studio o ricerca da parte dell'Agenzia.

6. Indennità supplementare

I dirigenti che accedono alla risoluzione hanno diritto a un'indennità supplementare, che viene loro corrisposta in unica soluzione entro tre mesi dalla data di risoluzione del rapporto. L'indennità è costituita da un importo base e da un importo integrativo.

L'importo base è pari alla retribuzione mensile lorda moltiplicata per un numero di mensilità che va da un minimo di tre a un massimo di ventiquattro; il numero di mensilità decresce in base al numero di anni mancanti per il raggiungimento della data massima di effettiva cessazione del rapporto di lavoro. A tal fine si tiene conto delle disposizioni in materia di accesso al pensionamento vigenti alla data di accettazione della proposta dell'Agenzia o di presentazione della domanda da parte del dirigente, nonché di quanto stabilito al punto 1.3 dell'atto del direttore dell'Agenzia n. 164144 del 31 ottobre

dal
A

A

Opu

M
V
O
A

2008, in base al quale nei confronti di coloro che compiono 65 anni di età successivamente al 31 dicembre 2008, non ha luogo il trattenimento in servizio, se non fino al raggiungimento del requisito di contribuzione minimo.

La data massima di effettiva cessazione del rapporto di lavoro è quella del compimento dei 65 anni oppure – se precedente – quella di collocamento a riposo in forza di eventuali disposizioni normative che prevedano o che diano la facoltà all'Amministrazione di risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro; si tiene conto comunque delle disposizioni riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico introdotte dal decreto-legge n. 78/2010.

Nella tabella che segue gli anni mancati alla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro sono calcolati alla data in cui il dirigente accetta la proposta dell'Agenzia ovvero trasmette la propria.

Anni mancati alla data di collocamento a riposo	numero di mensilità cui viene rapportata l'indennità
6 e oltre	min 18 - max 24
da 3 anni a meno di 6	min 7 - max 17
meno di 3 anni	min 3 - max 6

La retribuzione mensile lorda utilizzata per calcolare l'indennità è composta dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione, dalla retribuzione individuale di anzianità, dal maturato economico e dal rateo di tredicesima mensilità, nella misura effettivamente in godimento all'atto della cessazione dal servizio; l'importo così calcolato non è soggetto alle eventuali rideterminazioni che dovessero essere disposte da leggi emanate o da contratti stipulati successivamente alla data in cui l'indennità è stata rispettivamente proposta dall'Agenzia o accettata dall'interessato.

In relazione ai criteri di cui al punto 3. l'importo dell'indennità può essere incrementato fino a un massimo di ulteriori dodici mensilità. In nessun caso l'indennità complessiva (importo base e importo integrativo) può essere superiore a ventiquattro mensilità ovvero – se inferiore – al numero di mensilità corrispondenti al residuo periodo di servizio prima del collocamento a riposo.

Il numero di mensilità su cui è calcolata l'indennità non rileva ai fini del trattamento di fine servizio, trattandosi di mera base di commisurazione dell'indennità stessa.

L'indennità è assoggettata al trattamento fiscale e previdenziale previsto dalle disposizioni normative in vigore alla data di corresponsione. Alla data del presente documento, dette disposizioni prevedono quanto segue:

- ai fini fiscali l'indennità è assoggettata a tassazione separata, trattandosi di somma corrisposta *una tantum* in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro dipendente (art. 17, comma 1, lett. a) del Testo Unico delle imposte sui redditi);
- ai fini previdenziali l'indennità non è assoggettata a contribuzione, trattandosi di somma corrisposta in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori (art. 6 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314).

L'indennità non è pensionabile.

Le organizzazioni sindacali rappresentano quanto segue:

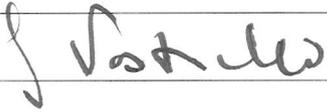
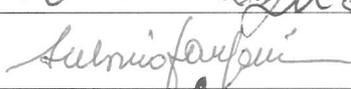
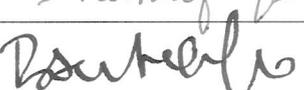
In via preliminare, l'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ex art. 40 del CCNL – Area VI dirigenza – sia soggetto alla concertazione con le OO.SS., in quanto il D.Lgs. 150/2009 non è all'attualità vigente.

Nel merito, inoltre, osservano quanto segue:

- 1) In caso di mancata accettazione della proposta dell'Agenzia, il dirigente non può fare richiesta di risoluzione consensuale entro lo stesso anno, anziché nei successivi tre anni;
- 2) Con riferimento alla modalità di richiesta del dirigente, ove vi sia compatibilità con il budget nell'anno di richiesta, può essere, per motivate esigenze funzionali dell'Agenzia, differita per un massimo di sei mesi, in tal caso l'incentivo sarà commisurato all'effettiva uscita del dirigente;
- 3) In caso in cui l'accordo sia stato raggiunto, in quanto o il dirigente ha accettato la proposta dell'Agenzia, o l'Agenzia ha accolto la richiesta del dirigente, ma non ancora formalmente sottoscritto, esso diventa irrevocabile per entrambe le parti.;
- 4) L'obbligo di usufruire delle ferie residue entro la data di cessazione del rapporto di lavoro deve essere verificata compatibilmente con le funzioni rivestite e agli obblighi di servizio, in ogni caso si applica l'art. 22, comma 13, del CCNL vigente;
- 5) La necessità di prevedere una verifica annuale sull'applicazione dell'istituto, anche al fine di rivedere eventualmente i criteri utilizzati.

Il Direttore Centrale prende atto delle osservazioni delle organizzazioni sindacali e dichiara conclusa la riunione.

Roma, 22 novembre 2010

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