

Criteri di corresponsione della retribuzione di risultato, per l'anno 2007, ai dirigenti di uffici non di vertice e ai funzionari incaricati della direzione provvisoria di detti uffici, nonché criteri di distribuzione delle risorse trasferite all'Agenzia, in attuazione dell'articolo 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, a favore del personale dirigente per l'anno 2007

I rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e delle Organizzazioni Sindacali dell'area VI della Dirigenza

PREMESSO

che la retribuzione di risultato va erogata a seguito della positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati;

che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili;

che tutte le somme riportate nel seguito del presente accordo sono da intendersi al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia e dell'IRAP, salvo espressa indicazione contraria;

VISTO

l'art. 4, comma 1, lett. B, punti b e c, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VI sottoscritto il 1 agosto 2006, concernente le modalità di determinazione e di attuazione della disciplina relativa alla retribuzione direttamente collegata ai risultati ed al raggiungimento di specifici progetti;

il verbale di concertazione del 12 febbraio 2002, con il quale è stato approvato il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti dell'Agenzia delle Entrate (SIRIO);

il decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 10 settembre 2008, concernente le risorse previste dall'art. 3, comma 165, della legge n. 350/2003, con il quale è stata assegnata la somma complessiva di € 150.383.232,00, da attribuire ai fondi del personale dell'Agenzia delle Entrate;

l'art. 5, comma 2, del suddetto D.M. 10 settembre 2008, il quale dispone che la contrattazione integrativa deve destinare al personale dirigente una quota delle risorse assegnate, nella percentuale non eccedente quella stabilita dall'art. 3 del D.M. 8 marzo 2007, ovvero del 13%, da ridurre di due punti percentuali, e che la ripartizione delle risorse deve assicurare il rispetto di criteri di selettività, tenendo conto delle risultanze dei sistemi di valutazione e del contributo dei dirigenti preposti ad uffici le cui competenze, sulla scorta degli atti di organizzazione interna, sono direttamente correlate alle attività di cui all'art. 12, comma 1, del decreto legge n. 79/1997 e successive modificazioni e integrazioni;

l'art. 5 del suddetto D.M. 10 settembre 2008, che stabilisce che al personale dirigente di prima fascia è assegnata una quota, in misura da stabilire, fino al 10% del totale delle risorse destinate alla dirigenza;

l'accordo del 17 dicembre 2008 sottoscritto dall'Agenzia delle Entrate e dalle Organizzazioni sindacali, area dirigenti e aree professionali, con il quale, in attuazione dell'articolo 3, comma 165,



della citata legge n. 350/2003, è stato destinato per l'anno 2007 un importo pari a € 12.782.575,00 all'incentivazione del personale dirigente;

RITENUTO

di attribuire ai dirigenti di vertice e ai direttori aggiunti l'importo di € 1.022.606,00, pari alla percentuale dell'8% della somma di € 12.782.575,00 destinata all'incentivazione del personale dirigente;

di dover definire per l'anno 2007 i criteri di erogazione della retribuzione di risultato relativamente alle attività svolte dai dirigenti di 2^a fascia dell'Agenzia delle Entrate, nonché dai funzionari incaricati della direzione di uffici dirigenziali, intendendo, nel seguito del presente accordo, salvo espressa specificazione contraria, con le parole "dirigenti" e "personale dirigenziale" anche i suddetti funzionari;

CONSIDERATO

che per il 2007 le risorse accantonate in bilancio per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti ammontano a € 16.500.000,00;

che a tali risorse vanno aggiunte quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 165, della legge n. 350/2003, pari a € 11.759.969,00, al netto della quota destinata ai dirigenti di vertice e ai direttori aggiunti;

che le risorse per la retribuzione di risultato da corrispondere per il 2007 ai dirigenti ammontano complessivamente, in base alle considerazioni appena svolte, a € 28.259.969,00;

che in esito all'accordo del 22 febbraio 2008 è stato corrisposto al personale dirigenziale un acconto della retribuzione di risultato per l'anno 2007 nella misura del 28,5% della retribuzione di posizione, ridotta al 15% per gli incarichi ad interim;

CONVENGONO

1. Ammontare e ripartizione delle risorse per la retribuzione di risultato per l'anno 2007

Le risorse per la retribuzione di risultato spettanti ai dirigenti per il 2007 ammontano complessivamente a € 28.259.969,00, di cui € 12.755.715,65 già erogati a titolo di acconto. La remunerazione spetta previa valutazione positiva, tenendo conto dei mesi di svolgimento dell'incarico.

La somma complessiva di cui sopra viene così ripartita:

- una quota pari a € 21.259.969,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 2;
- una quota pari a € 7.000.000,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3.

2. Criteri di corresponsione

2.1 Posizione ricoperta

L'impegno richiesto per il raggiungimento dei risultati viene, anzitutto, apprezzato in funzione del livello di responsabilità ricoperta. Una quota base della retribuzione di risultato è pertanto



rappresentata da un importo pari a una percentuale della retribuzione di posizione prevista dal CCNL area VI.

Per l'anno 2007, tale percentuale viene stabilita per tutto il personale interessato nella misura del 37%.

2.2 Valutazione riportata

Per valorizzare i risultati conseguiti e le competenze organizzative dimostrate, l'importo di cui al punto 2.1 è incrementato in base ai parametri riportati nella seguente tabella:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PARAMETRI BASE	PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE	
Eccellente in CdR con non più del 10% di valutazioni eccellenti	123	Se eccellente anche nelle competenze organizzative	128
Eccellente	115	Se eccellente anche nelle competenze organizzative	120
Più che adeguato	105	Se eccellente nelle competenze organizzative	110*
		Se più che adeguato anche nelle competenze organizzative	108*
Adeguato	100	Se eccellente nelle competenze organizzative	105
		Se più che adeguato nelle competenze organizzative	103

* +3 nei CdR con non più del 10% di valutazioni eccellenti

2.3 Obiettivi raggiunti nelle attività operative di missione

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, l'importo di cui al punto precedente è incrementato secondo i seguenti parametri collegati alla tipologia di obiettivi:

TIPOLOGIA DI OBIETTIVI	PARAMETRI
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 (<i>uffici controlli fiscali</i>)	143
Obiettivi relativi alla direzione di aree di uffici locali e COP	118
Obiettivi relativi alla direzione di uffici di DC e DR e di uffici centrali di staff	100



2.4 Premio di risultato

Il premio di risultato spettante ai singoli dirigenti in base ai criteri stabiliti nei punti precedenti è così calcolato:

$$PR = 37\% * RP * (PV/100) * (PO/100) * (n/12)$$

Laddove:

PR = premio di risultato;

RP = retribuzione di posizione;

PV = parametro per la valutazione;

PO = parametro per gli obiettivi;

n = numero di mesi di servizio nel 2007

3. Remunerazione dell'apporto alla riscossione

La quota pari a € 7.000.000,00 viene ripartita tra le diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2007, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione.

L'indice di riscossione su base regionale di ciascun ufficio è determinato dal rapporto tra quanto riscosso da ogni ufficio e quanto complessivamente riscosso dagli uffici della regione.

Tale indice viene ridotto del 30% se l'obiettivo monetario assegnato all'ufficio è conseguito in misura inferiore al 70% e comunque superiore al 50%. Se l'obiettivo è conseguito in misura compresa tra il 70% e il 90% l'indice viene ridotto del 20%.

La somma spettante a ogni ufficio in base all'indice di riscossione viene quindi suddivisa in parti uguali tra i dirigenti dell'ufficio, commisurandola ai mesi di presenza. Il compenso non può comunque superare il doppio della quota media assegnata ai dirigenti degli uffici della regione. L'eventuale quota eccedente tale tetto è ripartita tra i dirigenti degli uffici locali della regione secondo l'indice di riscossione, con il vincolo che il compenso così spettante a ciascun dirigente non può superare l'importo di € 10.000,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia e dell'IRAP. Le eventuali quote residue vengono suddivise, nel rispetto sempre dei vincoli di cui sopra, tra i dirigenti degli uffici locali dell'Agenzia: la somma spettante viene determinata utilizzando l'indice di riscossione dell'ufficio su base nazionale, dato dal rapporto tra quanto riscosso da ciascun ufficio e quanto complessivamente riscosso a livello nazionale.

Ai dirigenti degli uffici centrali viene assegnata una somma corrispondente all'11,65% del totale. Tale percentuale corrisponde al rapporto tra le posizioni dirigenziali degli uffici centrali e quelle complessive dell'Agenzia.

Ai dirigenti delle direzioni regionali e provinciali è devoluta, quali strutture territoriali di coordinamento e supporto, una somma pari al 24% dell'importo di competenza della regione, con un tetto corrispondente alla quota individuale dei dirigenti centrali. Le eventuali somme eccedenti vengono distribuite ai dirigenti degli uffici locali della regione, secondo l'indice di riscossione su base regionale.

Anche per i dirigenti degli uffici regionali e centrali la somma complessiva è ripartita in parti uguali, senza tener conto delle differenti retribuzioni di posizione.

4. Incarichi ad interim

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 con i criteri di



cui ai punti 2.2 e 2.3. Agli interessati spetta inoltre la quota da assegnare con i criteri di cui al punto 3.

In ogni caso, l'incremento della retribuzione di risultato non potrà superare, in base a quanto prescritto dal CCNL area VI, il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

5. Prospettive di evoluzione dei criteri di corresponsione del premio di risultato e acconto sulla retribuzione di risultato spettante per l'anno 2008

Coerentemente con l'evoluzione in atto nel quadro legislativo in materia di valutazione professionale nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, le parti, al fine di valorizzare la funzione valutativa nella specifica responsabilità di sviluppo della curva di distribuzione dei giudizi legati, nella fase di prima istanza prescritta dalla legge, alla diretta conoscenza dell'attività dei valutati e dei loro comportamenti organizzativi, concordano di definire per il futuro criteri selettivi volti a determinare quote budgetarie per la valutazione e la remunerazione degli incarichi dirigenziali suddivise per centri di responsabilità.

Si stabilisce, infine, di attribuire ai dirigenti con valutazione positiva nell'anno 2007 un acconto della retribuzione di risultato spettante per il 2008 nella misura del 20% della rispettiva retribuzione di posizione, prevista dal CCNL.

Roma, 23 giugno 2009

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA DELLA DIRIGENZA	
<i>Q. P. M.</i>	CGIL/FP	<i>Pietro H. D.</i>
	CISL/FP	<i>Enrico M. G.</i>
	UIL/PA	<i>Edoardo V.</i>
	CONFSAL/SALFI	<i>Giovanni S.</i>
	CIDA/UNADIS	<i>Marino F.</i>