

Criteria per l'attivazione, in via straordinaria, della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro relativo al personale di ruolo con qualifica dirigenziale

1. Premessa

L'art. 40 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area VI prevede che l'Agenzia possa proporre ai propri dirigenti a tempo indeterminato 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.

In coincidenza con l'imminente riorganizzazione delle proprie strutture centrali e periferiche e al fine di agevolare la realizzazione, che prevede la soppressione di oltre cento posizioni dirigenziali, l'Agenzia intende avvalersi, in via straordinaria, della previsione contrattuale, secondo i criteri e le modalità di seguito descritti.

Tali criteri sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni sindacali.

2. Requisiti e condizioni

Il numero massimo di dirigenti ammessi alla risoluzione, su richiesta propria o su proposta dell'Agenzia, è pari al 20% dei dirigenti iscritti nel ruolo alla data del 1° gennaio 2008 (150 unità), nel limite massimo della somma disponibile per l'erogazione dell'indennità, pari a 8,6 milioni di euro.

Il dirigente può chiedere di usufruire della risoluzione consensuale a condizione che:

- sia inquadrato da almeno tre anni nella qualifica di dirigente del ruolo dell'Agenzia delle Entrate;
- abbia un'anzianità di servizio nell'amministrazione finanziaria di almeno venti anni;
- non risulti sospeso dal servizio per procedimenti penali in corso.

Dal canto suo, l'Agenzia può proporre la risoluzione consensuale ai dirigenti che abbiano i requisiti sopra indicati, all'ulteriore condizione che abbiano maturato il diritto alla pensione di anzianità.

La risoluzione non comporta oneri aggiuntivi per l'Agenzia: le risorse economiche da corrispondere per l'indennità sono compensate dai minori costi conseguenti alla riorganizzazione. Viene in tal modo soddisfatta la previsione contenuta nel contratto, in base alla quale per il periodo di erogazione dell'indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. La modalità prescelta dall'Agenzia è anzi ancora più restrittiva di quella prevista dal contratto, in quanto la posizione non è solo resa temporaneamente indisponibile, bensì è definitamente soppressa, con ciò consolidando il "*risparmio pari agli importi erogati a titolo di indennità*", che il contratto richiede, come detto, solo per il periodo di corresponsione dell'indennità medesima o, più precisamente, per il periodo corrispondente al numero di mensilità sulle quali è commisurata l'indennità.

3. Modalità per l'attivazione della risoluzione

a) Proposta dell'Agenzia

La proposta di risoluzione del rapporto di lavoro viene formulata agli interessati dalla Direzione Centrale del Personale entro il 7 aprile 2008. Essa contiene l'indicazione dell'ammontare dell'indennità che verrà corrisposta in caso di accettazione, determinata secondo quanto previsto al punto 5.

Entro il 28 aprile 2008 i dirigenti interpellati comunicano se accettano o meno la proposta; la mancata risposta entro il termine fissato configura rifiuto. L'accettazione o il rifiuto sono irrevocabili. Il dirigente che rifiuta la proposta dell'Agenzia non può successivamente presentare richiesta di risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro.

b) Istanza del dirigente

Entro il 24 aprile 2008 i dirigenti in possesso dei requisiti di cui al punto 2 (anche se non abbiano ancora maturato il diritto alla pensione di anzianità) possono chiedere all'Agenzia la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la fissazione dell'ammontare dell'indennità che verrebbe loro corrisposta. L'interessato inoltra la richiesta alla Direzione Centrale del Personale.

Entro il 30 aprile 2008 la Direzione Centrale del Personale comunica all'interessato e alla struttura di appartenenza se la richiesta di risoluzione possa essere accettata e, in caso positivo, quale sia l'ammontare dell'indennità, determinato secondo quanto previsto al punto 5.

Entro il 9 maggio 2008 i dirigenti comunicano alla Direzione Centrale del Personale se intendono confermare la richiesta di risoluzione. La scelta effettuata è irrevocabile.

4. Effetti della risoluzione consensuale

Il dirigente che accetta la proposta sottoscrive con l'Agenzia uno specifico accordo, nel quale è indicato l'ammontare dell'indennità spettante e la data a decorrere dalla quale il rapporto di lavoro si intende risolto.

La risoluzione esonera le parti dal rispetto del termine di preavviso e non dà diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva. Entro la data di cessazione del rapporto di lavoro gli interessati usufruiscono delle eventuali ferie arretrate e di quelle maturate e non godute nel 2008.

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 per un periodo di almeno cinque anni dalla data della risoluzione medesima.

5. Indennità supplementare

I dirigenti che accedono alla risoluzione hanno diritto a un'indennità supplementare, che viene loro corrisposta in unica soluzione entro due mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

L'importo base dell'indennità è pari alla retribuzione mensile lorda moltiplicata per il numero di mensilità indicato nella tabella che segue:

<i>età anagrafica(*)</i>	<i>numero di mensilità su cui commisurare l'indennità</i>
fino a 58	24
> 58 - 59 anni	22
> 59 - 60 anni	20
> 60 - 61 anni	18
> 61 - 62 anni	15
> 62 - 63 anni	12
> 63 - 64 anni	9
> 64 - 65 anni	6
> 65 anni	3

(*) alla data in cui il dirigente accetta la proposta dell'Agenzia ovvero trasmette la propria

L'Agenzia può applicare all'importo base come sopra indicato una maggiorazione pari al massimo a ulteriori dodici mensilità. L'importo della maggiorazione è stabilito dall'Agenzia in relazione alla possibilità di utilizzare il dirigente in modo ottimale con riferimento alla natura degli incarichi da conferire, al tipo di competenze possedute e di professionalità maturate, nonché alla prospettiva temporale configurabile, in base all'età anagrafica dell'interessato, per l'assegnazione di nuove funzioni. In ogni caso, l'importo massimo dell'indennità (importo base con la maggiorazione) non può essere superiore complessivamente a ventiquattro mensilità.

La retribuzione mensile lorda è composta dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione, dalla retribuzione individuale di anzianità e dal rateo di tredicesima mensilità, nella misura in godimento all'atto della cessazione dal servizio; l'importo così calcolato non è soggetto ad eventuale rideterminazione con effetto retroattivo in base a disposizione di legge o contrattuali che dovessero entrare in vigore successivamente al recesso.

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.

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, lettera 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.