

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI DI UFFICI NON DI VERTICE E AI FUNZIONARI INCARICATI DELLA DIREZIONE PROVVISORIA DI DETTI UFFICI PER L'ANNO 2011

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 netto degli oneri a carico dell'Agenzia e dell'IRAP, salvo espressa indicazione contraria;

VISTO

il contenuto delle fonti di seguito citate:

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigente dell'area VI:

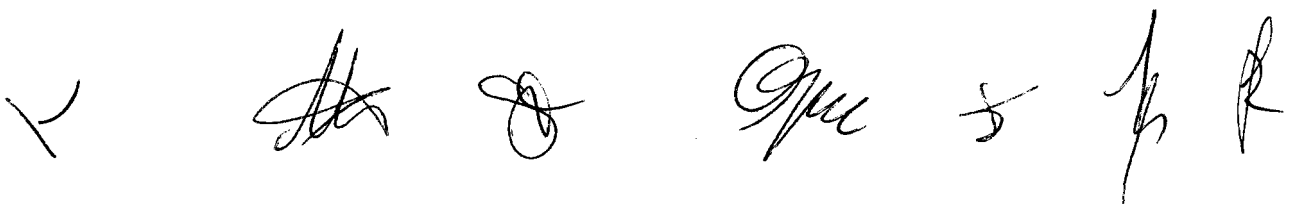
- quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 1° agosto 2006, di seguito citato come "CCNL Area VI";
- quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 21 luglio 2010;
- biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 21 luglio 2010;

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);

Convenzione triennale per gli esercizi 2011-2013 sottoscritta in data 4 agosto 2011 dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia;

decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 19 marzo 2013, registrato alla Corte dei Conti il 22 marzo 2013, concernente le risorse previste dall'art. 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, con il quale è stata, tra l'altro, assegnata la somma complessiva di € 128.141.400,00, al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, da attribuire ai fondi del personale dell'Agenzia delle Entrate per l'anno 2011;

accordo del 10 aprile 2013 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 2011 un importo pari a € 10.892.019,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia all'incentivazione del personale dirigente;

accordo del 23 aprile 2013 sottoscritto dall'Agenzia delle Entrate e dalle Organizzazioni sindacali, area dirigenti, con il quale è stato attribuito:

- ai dirigenti di vertice e ai direttori aggiunti l'importo di € 871.362,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, pari alla percentuale dell'8% della somma di € 10.892.019,00 destinata all'incentivazione del personale dirigente;
- ai dirigenti di seconda fascia la restante somma di € 10.020.657,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia;

RITENUTO

di dover definire per l'anno 2011 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;

VISTA

la certificazione della compatibilità economico finanziaria e del rispetto dei vincoli e limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 23 aprile 2013, effettuata congiuntamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota prot n. 30924 del 28 giugno 2013;

CONSIDERATO

che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di 2^a fascia è costituito da risorse ammontanti complessivamente a € 55.555.589,00;

che la spesa per retribuzione di posizione per i dirigenti di 2^a fascia per l'anno 2011 ammonta complessivamente a € 30.542.353,00;

che conseguentemente le risorse disponibili per la retribuzione di risultato e per la remunerazione degli incarichi *ad interim* per l'anno 2011 ammontano complessivamente a € 25.013.236,00;

CONVENGONO

1. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2011

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 € 20.563.937,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 2;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a small mark on the left, a signature, a large signature, a signature with 'AA' above it, a signature with 'S' below it, and a signature with '2' below it.

- una quota pari a € 4.296.134,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3;
- una quota pari a € 153.165,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 4.

2. CRITERI DI CORRESPONSIONE

2.1 Budget per centro di responsabilità

Al fine di valorizzare le prestazioni lavorative dei dirigenti nel loro diretto apporto al raggiungimento degli obiettivi della struttura di vertice di appartenenza, con le risorse disponibili vengono costituiti dei *budget* suddivisi per centri di responsabilità di 2° livello, di seguito denominati CRV (centri responsabili della valutazione).

La somma complessiva di € 20.563.937,00 viene ripartita tra i diversi CRV in rapporto al numero delle posizioni dirigenziali ricoperte non *ad interim* in ciascuna Direzione regionale, Direzione centrale e ogni Ufficio centrale di staff, ponderate in base al loro livello retributivo, nonché secondo i criteri di cui al successivo punto 2.2. Per la remunerazione degli incarichi *ad interim* è attribuita a ciascun CRV una quota di risorse pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

2.2 Obiettivi nelle attività di missione

Allo scopo di considerare adeguatamente le *performance* più direttamente connesse alle principali attività di missione dell'Agenzia, cui sono in larga misura legati gli obiettivi di Convenzione, alle posizioni dirigenziali ponderate in base al loro livello retributivo si applica una maggiorazione, con riferimento alla tipologia di obiettivi, pari alle misure percentuali sottoelencate:

TIPOLOGIA DI OBIETTIVI	MAGGIORAZIONE
Obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I e II di Roma e I e II di Milano	15%
Obiettivi relativi alla direzione dell'Ufficio Grandi contribuenti e del Settore Controlli della DR Lombardia	10%
Obiettivi relativi alla direzione di Direzioni provinciali, Uffici locali, CAM, COP e degli uffici della DC Accertamento e delle Direzioni regionali direttamente operativi nelle attività di controllo fiscale	8%
Obiettivi relativi alla direzione di Uffici territoriali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali e relativi alla direzione di aree in Direzioni provinciali, Uffici locali e COP	5%



2.3 Valutazione riportata

Per valorizzare i risultati conseguiti e le competenze organizzative dimostrate, per ciascun incarico ricoperto viene attribuito, a seguito della valutazione, un parametro in base alla seguente tabella:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PARAMETRI BASE	PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE	
Eccellente in CRV 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 CRV con non più del 10% di valutazioni eccellenti

2.4 Premio di risultato

Il premio di risultato spettante a ciascun dirigente è così calcolato: il *budget* del CRV viene suddiviso per il numero complessivo delle posizioni dirigenziali ricoperte in ciascun CRV ponderate secondo i criteri già enunciati ai punti 2.1, 2.2 e 2.3. A ciascun dirigente viene quindi attribuita la quota base così determinata, ponderata secondo il livello retributivo della posizione rivestita, maggiorata in misura percentuale in relazione alla tipologia degli obiettivi assegnati e della valutazione riportata, tenendo conto dei mesi di copertura della posizione.

3. Remunerazione dell'apporto alla riscossione

La quota pari a € 4.296.134,00 viene ripartita tra le diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2011, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione.



4

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, compresi i dirigenti degli uffici locali soppressi a seguito dell'attivazione nel corso dell'anno della direzione provinciale, commisurandola ai mesi di presenza. Tale criterio si applica anche per i dirigenti del Centro Operativo di Pescara, delle Direzioni provinciali di Trento e di Bolzano e della DR Valle d'Aosta. 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 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.

Il criterio sopradescritto si applica anche agli uffici operativi delle direzioni regionali destinatari di obiettivo monetario. Anche in questo caso, il premio non può essere superiore ai 10.000 euro, mentre non può essere inferiore a quello percepito dai dirigenti degli uffici non operativi della stessa direzione regionale.

Le eventuali quote residue vengono suddivise, sempre nel rispetto dei vincoli di cui sopra, tra i dirigenti degli uffici operativi 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.

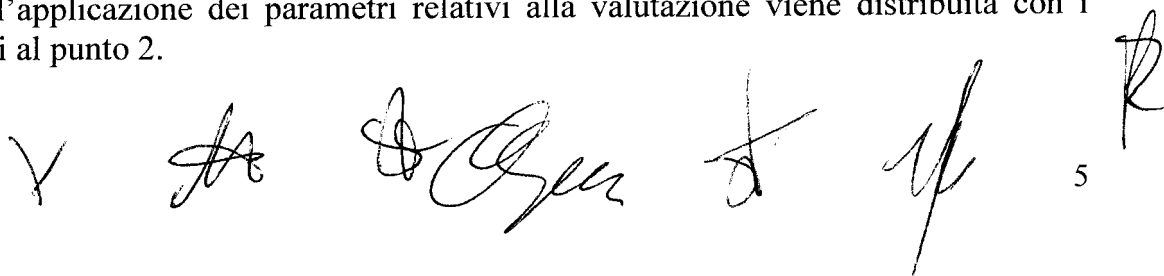
Ai dirigenti degli uffici centrali viene assegnata una somma corrispondente al 12% del totale. Tale somma complessiva è ripartita in parti uguali, senza tener conto delle differenti retribuzioni di posizione.

Ai dirigenti delle direzioni regionali non destinatari di obiettivo monetario è devoluta una somma pari al 24% del fondo di competenza della regione, da ripartirsi in parti uguali senza tenere conto delle differenti retribuzioni di posizione, con un tetto corrispondente alla quota individuale dei dirigenti centrali. Le eventuali somme eccedenti sono ripartite tra i dirigenti degli uffici operativi della regione secondo l'indice di riscossione su base regionale.

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 graduando la quota di risorse, attribuita secondo quanto previsto al punto 2.1 nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione prevista per gli incarichi dei dirigenti sostituiti, secondo la scala parametrica di cui al punto 2.3, per un importo complessivo di € 153.165,00.

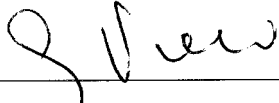
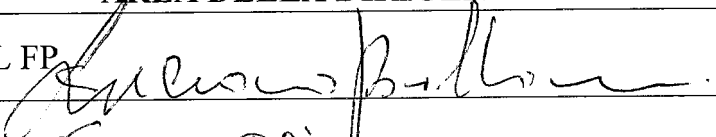
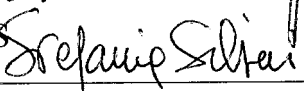
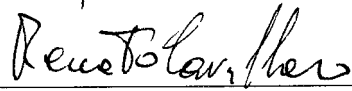
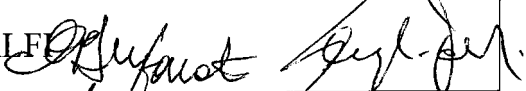
La quota residuale di risorse destinata alla remunerazione degli incarichi *ad interim* a seguito dell'applicazione dei parametri relativi alla valutazione viene distribuita con i criteri di cui al punto 2.

 5

5. Clausola di sospensione e di esclusione

Il pagamento della retribuzione di risultato è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per i dirigenti per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio. Non hanno diritto alla retribuzione di risultato i dirigenti licenziati.

Roma, 17 luglio 2013

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA DELLA DIRIGENZA
	CGIL FP 
	CISL FPS 
	UIL/PA 
	FED. CONFSAL/SALFE 
	CIDA/UNADIS 