

**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 2013**

I rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate, di seguito denominata "Agenzia", 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, salvo espressa indicazione contraria;

**VISTO**

il contenuto delle fonti di seguito citate:

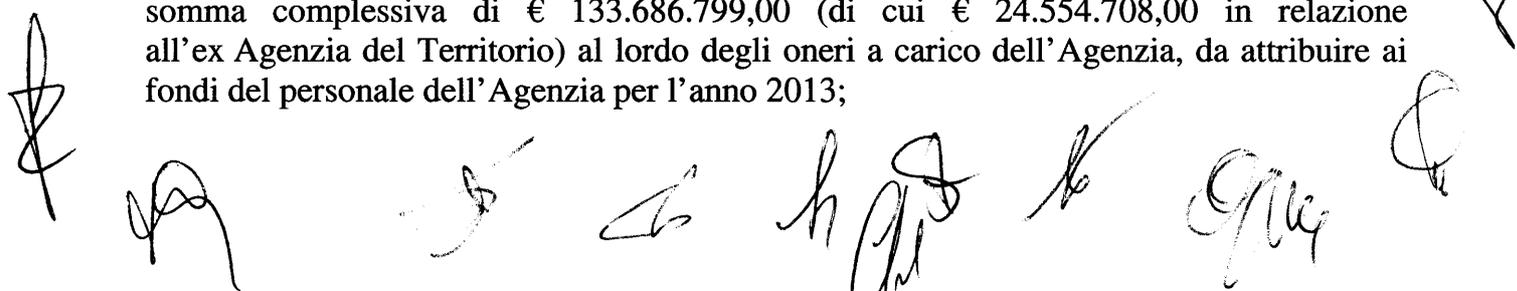
Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigente dell'area VI:

- 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 del 12 febbraio 2002, relativo al sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti dell'Agenzia delle Entrate (SIRIO);

Convenzione triennale per gli esercizi 2013-2015 sottoscritta in data 16 luglio 2013 dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia;

decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 6 maggio 2015, registrato alla Corte dei Conti il 14 maggio 2015, 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 € 133.686.799,00 (di cui € 24.554.708,00 in relazione all'ex Agenzia del Territorio) al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, da attribuire ai fondi del personale dell'Agenzia per l'anno 2013;



accordo del 28 maggio 2015 sottoscritto dall'Agenzia 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 all'incentivazione del personale dirigente per l'anno 2013 un importo pari a € 10.694.944,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia;

accordo del 28 maggio 2015 sottoscritto dall'Agenzia e dalle Organizzazioni sindacali, area dirigenti e aree professionali, con il quale, in attuazione dell'articolo 59, comma 3, lettera f) del CCNL area VI della dirigenza, è stato destinato per l'anno 2013 una quota delle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c) del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300 pari a € 1.860.000,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia all'incentivazione del personale dirigente;

accordo del 12 ottobre 2015, sottoscritto dall'Agenzia e dalle organizzazioni sindacali, area dirigenti, con il quale è stato destinato all'incentivazione del personale dirigente di seconda fascia:

- l'importo di € 9.839.348,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, pari alla percentuale del 92% delle risorse di cui all'articolo 3, comma 165, della legge n. 350/2003 destinate all'incentivazione del personale dirigente;
- l'importo di € 1.488.000,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, pari alla percentuale del 80% delle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c) del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300 destinate all'incentivazione del personale dirigente;

#### RITENUTO

di dover definire per l'anno 2013 i criteri di erogazione della retribuzione di risultato relativamente alle attività svolte dai dirigenti di seconda 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 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia dell'anno 2013 è costituito da risorse ammontanti complessivamente a € 91.348.351,00 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia e € 68.838.244,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;

che la spesa per retribuzione di posizione per i dirigenti di seconda fascia per l'anno 2013 ammonta complessivamente a:

- € 30.544.649,00 per l'area Entrate;
- € 7.080.923,00 per l'area Territorio;

che conseguentemente le risorse disponibili per la retribuzione di risultato e per la remunerazione degli incarichi *ad interim* per l'anno 2013 ammontano complessivamente a € 31.212.672,00;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a large 'V' and 'D' on the right.

## CONVENGONO

### 1. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2013

La remunerazione spetta previa valutazione positiva, tenendo conto dei mesi di svolgimento dell'incarico.

Le risorse disponibili indicate in premessa sono così ripartite:

- 1.1 - una quota pari a € 25.252.348,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 2;
- 1.2 - una quota pari a € 5.722.125,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3;
- 1.3 - una quota pari a € 162.843,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 4;
- 1.4 - una quota pari a € 75.356,00 è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 5.

### 2. CRITERI DI CORRESPONSIONE - AREA ENTRATE

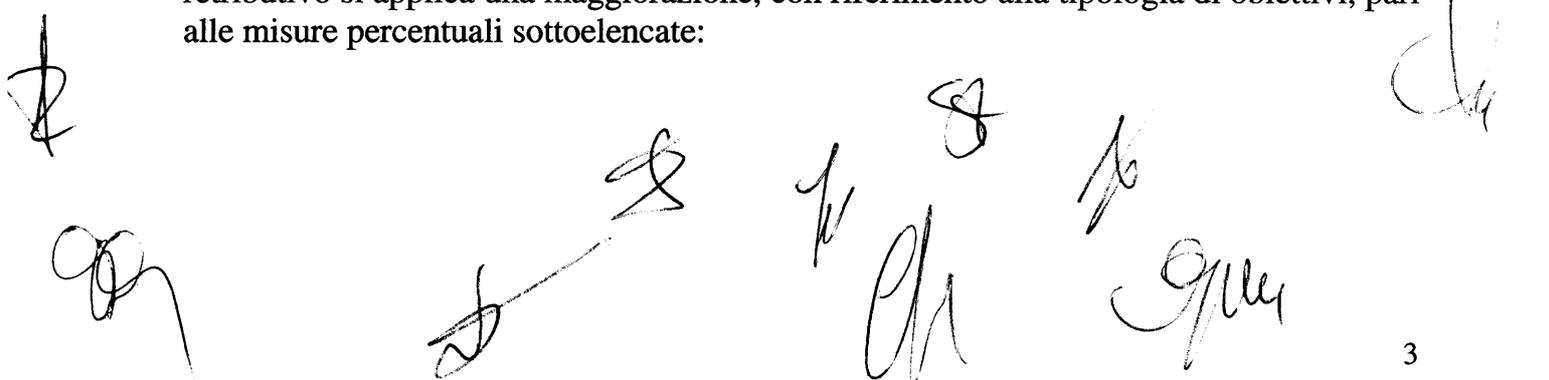
#### 2.1 Budget per centro di responsabilità

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).

Una quota delle risorse di cui al punto 1.1, pari a € 20.857.242,00 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:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'D'. In the center, there are several initials, including 'S', 'P', and 'G'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'D' with a checkmark above it. The page number '3' is located at the bottom right corner.

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

### 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:

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

\* + 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.

## 2.5 Remunerazione dell'apporto alla riscossione

Una quota delle risorse di cui al punto 1.1, pari a € 4.395.106,00 viene ripartita tra le diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nel 2013, a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione.

La ripartizione tra gli uffici è poi effettuata sulla base dell'*indice di riscossione* di ciascun ufficio, determinato dal rapporto tra quanto riscosso dall'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. 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 euro.

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 e 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 assegnata 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.

### 3. CRITERI DI CORRESPONSIONE - AREA TERRITORIO

Alla retribuzione di risultato dei dirigenti – area Territorio - per l'anno 2013 è destinato l'importo di € 5.722.125,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;

Ai fini della valutazione, i dirigenti verranno suddivisi in famiglie professionali (Audit – Produzione – Staff e Supporto).

Ai soli fini della determinazione dell'ammontare individuale dei premi di risultato, i dirigenti verranno collocati in una graduatoria unica, sulla base della riparametrazione dei punteggi conseguiti negli obiettivi operativi, definita normalizzando il punteggio individuale attribuito all'interno di ciascuna famiglia professionale, mediante comparazione con la sommatoria complessiva dei punteggi attribuiti in tutte le famiglie:

1) ai punteggi così ottenuti verrà applicato un sistema di valorizzazione economica del punto ai fini del calcolo della retribuzione di risultato;

2) il valore base del punto per ciascuna delle quattro fasce retributive viene determinato sulla base dell'ammontare del premio minimo per fascia, previsto dal comma 4 dell'art. 23 del CCNL del 21 luglio 2010 (20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili), diviso per il punteggio minimo riscontrato nella graduatoria;

3) al fine di valorizzare al meglio il risultato operativo conseguito da ciascun dirigente, i valori base del punto per fascia sono incrementati per intervalli di risultato, secondo quanto riportato nella tabella elaborata in relazione alle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni per l'anno in esame; i valori base sono poi moltiplicati per gli effettivi punteggi normalizzati attribuiti a ciascun dirigente;

4) il premio individuale è valorizzato al 12% ove per i comportamenti organizzativi sia stato attribuito il giudizio "adeguato", al 24% ove il giudizio sia "più che adeguato" e al 36% ove sia "eccellente" (pari a 45 punti); per valutazioni dei comportamenti organizzativi di "non adeguato" e di "parzialmente adeguato" non è corrisposta la retribuzione di risultato;

5) la retribuzione di risultato per i direttori regionali di livello non generale, nonché per i direttori degli Uffici Provinciali di Roma e Milano, in relazione alla complessità delle strutture affidate, è incrementata di una quota pari al 15%.

### 4. INCARICHI AD INTERIM – AREA ENTRATE

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 € 162.843,00.

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.

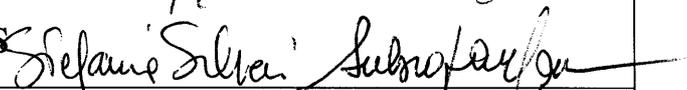
**5. INCARICHI AD INTERIM – AREA TERRITORIO**

Alla remunerazione dello svolgimento degli incarichi dirigenziali ad interim è destinato l'importo complessivo di € 75.356,00, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 62 commi 3 e 4 del CCNL Area VI; la determinazione della percentuale di cui al comma 3 è stabilita in relazione alla valutazione riportata per la posizione coperta *ad interim*; in particolare per valutazioni pari o superiori a 80 punti per gli obiettivi operativi normalizzati e ad almeno *“più che adeguato”* quale giudizio sui comportamenti organizzativi, si applica la percentuale del 25%; per la valutazione di *“adeguato”* si applica la percentuale del 15%; per valutazioni dei comportamenti organizzativi di *“non adeguato”* e di *“parzialmente adeguato”* non è corrisposta la retribuzione di risultato.

**6. 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, 12 ottobre 2015**

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA VI DELLA DIRIGENZA
	FP CGIL 
	CISL FPS 
	UIL/PA 
	FED. CONF.SAL-SALFI 
	UNADIS 