



Criteri generali distribuzione del premio ai titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 1, comma 93, l. n. 205/2017

Verbale di confronto del giorno 7 febbraio 2022

Il giorno 7 febbraio 2022 si sono incontrati in collegamento da remoto con la modalità della videoconferenza, i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni centrali (di seguito CCNL) per definire i criteri di distribuzione del premio ai titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 1, comma 93, l. n. 205/2017.

A tal fine, si premette che:

L'art. 18-bis (*"Posizioni organizzative"*) del Regolamento di amministrazione dell'Agenzia (di seguito Regolamento), dispone che: *"In caso di valutazione positiva dell'attività svolta, ai titolari delle posizioni spetta la retribuzione di risultato. I criteri di determinazione della retribuzione di risultato sono fissati con l'atto di cui al comma 3 [n. d.r.: atto del Direttore dell'Agenzia], tenendo conto del livello di graduazione della posizione e del livello di valutazione riportato, previo confronto con le Organizzazioni sindacali"*.

Specifica poi il medesimo articolo che: *"Nei limiti delle risorse disponibili, l'importo annuo della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15 per cento della retribuzione di posizione determinata ai sensi del comma 3"*.

I criteri utilizzati per determinare la retribuzione di risultato, sono stati elaborati tenendo conto degli elementi e parametri imprescindibili individuati dal Regolamento, su cui è stata fondata la relativa elaborazione, di seguito riportati:

1. Il premio di risultato spetta solo in caso di **valutazione positiva**;
2. Occorre tener conto del **livello di graduazione** della posizione;
3. Occorre tener conto del **livello di valutazione** riportato;
4. La retribuzione di risultato **non può comunque essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione**, nei limiti delle risorse disponibili.

Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato sono variabili di anno in anno e sono determinate dal risparmio totale derivante dalla riduzione delle posizioni dirigenziali e dalla soppressione delle Posizioni organizzative speciali, detratto il costo complessivo della retribuzione di posizione delle POER, detratto ulteriormente l'importo del contributo di mobilità, già corrisposto; riassumendo:

Risparmio da riduzione posizioni dirigenziali e POS
Meno: costo posizione POER
Meno: contributo di mobilità
= IMPORTO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L’Agenzia propone di adottare il criterio in base al quale la retribuzione di risultato è calcolata attribuendo a ciascun titolare di posizione organizzativa – tenuto conto dei mesi di copertura dell’incarico – una quota parte del budget, ponderata secondo il livello della posizione rivestita¹ e secondo i parametri base attribuiti a seguito della valutazione riportata.

Per ciascun livello di valutazione positiva (adeguato, più che adeguato, eccellente), viene attribuito un parametro numerico che differenzia adeguatamente i livelli fra loro, in base alla seguente tabella:

Valutazione complessiva	Parametro valutazione
Eccellente	125
Più che adeguato	110
Adeguato	100

Si otterrà così un *Coefficiente complessivo per incarico* ottenuto dal prodotto dei seguenti parametri: mesi di svolgimento incarico * valore ponderato della posizione * parametro valutazione.

Il budget disponibile andrà quindi diviso per la somma di tutti i *coefficienti complessivi per incarico*, come sopra determinati, ottenendo così una quota unitaria che, moltiplicata per il coefficiente di ciascuno, fornirà l’importo di premio in concreto attribuito.

Sono così soddisfatte tutte le condizioni previste dal Regolamento:

1. Il premio è proporzionale alla durata dell’incarico;

¹ La ponderazione si effettua rapportando il livello della posizione ricoperta su quella di livello più basso (la quarta), che assumerà quindi il valore 1.

2. È attribuito tenendo conto del livello (positivo) di valutazione riportato;
3. È attribuito in ragione del livello di graduazione della posizione;
4. La misura minima della retribuzione di risultato attribuita non è inferiore al 15% della rispettiva retribuzione di posizione;
5. Viene speso il budget disponibile, distribuendolo fra tutti gli aventi diritto.

Alla corresponsione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 1, comma 93, l. n. 205/2017, si applicano le disposizioni previste dall'Accordo del 27 gennaio 2021 sulle clausole di sospensione e di esclusione del pagamento dei compensi e premi incentivanti.

Ciò premesso, le Organizzazioni sindacali CISL, FLP, UNSA, CGIL, UIL, condividono il criterio proposto.

Le Organizzazioni sindacali CONFINTESA e USB dichiarano di non condividere i criteri proposti.

Perverranno note al presente verbale.

Roma, 7 febbraio 2022

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
FIRMATO	CISL FP	FIRMATO*
	FP CGIL	FIRMATO*
	UIL PA	FIRMATO*
	CONFSAL-UNSA	FIRMATO
	FLP	FIRMATO*
	USB	NON FIRMATO
	CONFINTESA FP	NON FIRMATO

* Nota unitaria a verbale