

ACCORDO SUI CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA PER L'ANNO 2022

Il giorno 5 giugno 2025, i rappresentanti dell'Agenzia delle entrate, di seguito citata come "Agenzia", e delle Organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza, tenuto conto dell'avvenuta certificazione con condizioni dell'Ipotesi accordo del 21 febbraio 2025, pervenuta con la nota n. 36054 del 12 maggio 2025, nostro protocollo n. 218112 del 14 maggio 2025, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato – Igop, hanno sottoscritto a distanza l'accordo definitivo sui i criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia per l'anno 2022 nel testo di seguito riportato:

VISTO

- Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area funzioni centrali, triennio 2019 – 2021, di seguito indicato come "CCNL", sottoscritto il 16 novembre 2023, e in particolare l'art. 19;
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area funzioni centrali, triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 9 marzo 2020;
- I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigente dell'area VI;
- il Verbale del 12 febbraio 2002, relativo al sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti dell'Agenzia (SIRIO);
- la Convenzione triennale per gli esercizi 2024-2026 sottoscritta dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia;
- l'Accordo del 21 febbraio 2025 sottoscritto dall'Agenzia e dalle Organizzazioni sindacali Area funzioni centrali, con il quale è stato destinato all'incentivazione del personale dirigente di seconda fascia, per l'anno 2022:

- a) l'importo di € 3.394.554,44 al lordo ed € 2.558.066,64 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia, in relazione alle risorse assegnate ai sensi dall'art. 1, comma 7, del decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 157;
- b) l'importo di € 1.488.000,00 al lordo ed € 1.121.326,30 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia, in relazione alle risorse attribuite a titolo di quota incentivante;

RITENUTO

di dover definire per l'anno 2022 i criteri di erogazione della retribuzione di risultato relativamente alle attività svolte dai dirigenti di seconda fascia dell'Agenzia, da erogare a seguito della positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati;

CONSIDERATO

che le risorse disponibili per la retribuzione di risultato e per la remunerazione degli incarichi *ad interim* per l'anno 2022 ammontano complessivamente ad **€ 12.707.540,00** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;

CONVENGONO

1. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2022

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 **€ 12.637.540,00** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 2;
- 1.2 una quota pari a **€ 70.000,00** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia è distribuita sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3.

2. CRITERI DI CORRESPONSIONE

2.1 Retribuzione di risultato

Al fine di valorizzare i risultati conseguiti e le competenze organizzative dimostrate dai dirigenti nel loro diretto apporto al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, una quota delle risorse di cui al punto 1.1, pari a **€ 10.742.540,00** è distribuita sulla base dei seguenti criteri.

Per ciascun incarico ricoperto viene attribuito, a seguito della valutazione, un parametro in base alla seguente tabella:

Valutazione complessiva	Matrice valutazione performance organizzativa/ performance individuale	Parametro base
Eccellente	3.3	120
	2.3	118
	3.2	115
Più che adeguato	1.3	110
	2.2	108
	3.1	106
Adeguato	1.2	104
	2.1	102
	1.1	100

Allo scopo di considerare adeguatamente le *performance* organizzative più direttamente connesse alle principali attività di missione dell'Agenzia, cui sono in larga misura legati gli obiettivi di Convenzione, in applicazione dell'art. 19, comma 2, ultimo periodo del CCNL 2019-2021, la retribuzione di risultato è incrementata del 18% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali I, II e III di Roma e I e II di Milano; del 12% per gli obiettivi relativi alla direzione del Settore Soggetti Rilevanti Dimensioni e Ufficio Grandi contribuenti della DR Lombardia e della DR Lazio, nonché per gli obiettivi relativi alla direzione degli Uffici Provinciali – Territorio di Roma e Milano.

Spetta inoltre la maggiorazione del 10% per gli obiettivi relativi alla direzione delle Direzioni provinciali (escluse quelle di Roma e Milano), alla direzione del Centro Operativo di Pescara, nonché alla direzione degli Uffici provinciali – Territorio di Napoli e Torino.

Spetta inoltre, la maggiorazione dell'8% per gli obiettivi relativi alla direzione dell'Ufficio Adempimento collaborativo, dell'Ufficio Analisi, indagini e controlli, dell'Ufficio Contrasto illeciti fiscali internazionali e del Settore Contrasto illeciti, nonché del Settore Soggetti Rilevanti Dimensioni e dell'Ufficio Grandi contribuenti delle Direzioni regionali Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna e degli Uffici legali e Uffici controlli delle Direzioni provinciali di Roma e Milano.

La retribuzione di risultato è quindi calcolata attribuendo a ciascun dirigente – tenuto conto dei mesi di copertura dell'incarico – una quota parte del budget ponderata secondo il livello retributivo della posizione rivestita e secondo i parametri base attribuiti a seguito della valutazione riportata, eventualmente maggiorati in misura percentuale in relazione alla tipologia degli obiettivi assegnati.

Tenuto conto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5 dell'art. 19 del CCNL, ai dirigenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate – individuati nella misura massima del 32%

del numero complessivo dei dirigenti che abbiano ricoperto un incarico nell'anno 2022 – è attribuita la maggiorazione del 30%, rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale, tenendo conto dei mesi di copertura dell'incarico.

Nel caso di eventuali situazioni di *ex aequo* si applicheranno nell'ordine i seguenti criteri:

1. parametro base più elevato attribuito a seguito della valutazione riportata (vedi tabella sopra riportata);
2. media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;
3. dirigenti che nell'anno precedente non abbiano conseguito la maggiorazione

2.2 Remunerazione dell'apporto alla riscossione

Una quota delle risorse di cui al punto 1.1, pari a € **1.895.000,00** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia, viene ripartita tra le diverse regioni in proporzione all'apporto che i rispettivi uffici hanno dato alla riscossione a titolo definitivo nell'anno 2022, 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 che abbiano conseguito una valutazione positiva, 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 € 11.500.

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 a € 11.500 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 che abbiano conseguito una valutazione positiva, 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 e degli Uffici provinciali – Territorio metropolitani, non destinatari di obiettivo monetario, che abbiano conseguito una valutazione positiva, 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. INCARICHI AD INTERIM

Per coloro che abbiano svolto incarichi *ad interim*, l'incremento della retribuzione di risultato previsto dall'art. 26, commi 3 e 4 del CCNL 2019-2021, è determinato graduando la quota di risorse attribuita nella misura del 25% della retribuzione di posizione prevista per gli incarichi dei dirigenti sostituiti, secondo la scala parametrica relativa alla valutazione riportata, per un importo complessivo di € **70.000,00** al netto degli oneri a carico dell'Agenzia.

4. CLAUSOLA DI SOSPENSIONE E DI ESCLUSIONE

Alla corresponsione della retribuzione di risultato si applicano le disposizioni di cui all'Accordo del 27 gennaio 2021 sulle clausole di sospensione e di esclusione del pagamento di premi e compensi incentivanti.

Roma, 5 giugno 2025

AGENZIA DELLE ENTRATE	OO.SS. AREA DIRIGENZA	
FIRMATO	CISL FP	FIRMATO
	FP CGIL	FIRMATO
	UIL PA	FIRMATO (nota a verbale)
	CIDA FC	FIRMATO
	UNADIS	FIRMATO
	DIRSTAT-FIALP	FIRMATO



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393

e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it

@uilpaentrate

Uilpa Entrate

- **Area della Dirigenza** -

NOTA AD ACCORDO DEFINITIVO SUI CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA ANNO 2022.

Nello stigmatizzare per il ritardo con cui si arriva alla sottoscrizione dell'accordo, UILPA ribadisce anche in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo (dopo la certificazione degli organi di controllo) l'esigenza che vengano rivisti, nel senso di una migliore organicità, i criteri di corresponsione della retribuzione di risultato che risulta essere basato su un impianto non più adeguato.

In tal senso, UILPA ritiene che anche i rilievi e le condizioni poste dalla Funzione Pubblica in sede di certificazione e relative a che: *"la maggiorazione percentuale in relazione alla tipologia degli obiettivi assegnati, dovrà essere connessa alla valutazione riportata"* nonché *"siano previsti criteri per dirimere eventuali situazioni di ex equo e che gli stessi siano coerenti con il principio di meritocrazia"*, pur non avendo nello specifico impianto dell'accordo anno 2022 alcun tipo di impatto o riflesso sulla liquidazione, determinano, però, l'introduzione di principi che potranno avere nei futuri accordi significativa ulteriore diversificazione di retribuzione per cui dovranno necessariamente essere oggetto di approfondimento e scelte coerenti del tavolo sindacale.

UILPA ritiene, inoltre, come già rilevato in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, che vadano rese coerenti le varie tipologie di "maggiorazione" previste al punto 2.1 dell'accordo, in particolare, sia con riguardo a quale siano *"le principali attività di missione dell'Agenzia"* e le strutture "meritevoli" di tale retribuzione aggiuntiva, sia con riferimento alla maggiorazione del 30% riconosciuta ai dirigenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata.

La combinazione delle descritte "maggiorazioni" rischiano di determinare una immotivata ed eccessiva "forbice retributiva". Peraltro, resta grave la criticità inerente l'applicazione del sistema di valutazione SIRIO malgrado la recente implementazione dello stesso che, in ogni caso, non è applicabile all'annualità oggetto dell'accordo né potrà esserla per le successive due annualità (2023 e 2024).

Roma, 4 giugno 2025

Il Coordinatore Generale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro