



***Graduazione e conferimento delle posizioni organizzative previste
per l'Agenzia delle Entrate dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (spending review)***

1. Normativa di riferimento

L'art. 23-*quiquies*, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (cosiddetta *spending review*), prevede la riduzione delle dotazioni organiche delle strutture dell'amministrazione economico-finanziaria.

Per le agenzie fiscali la norma stabilisce che la dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia non deve superare il rapporto di 1 su 40 rispetto alla dotazione organica del personale non dirigente. L'Agenzia delle Entrate ha rideterminato quest'ultima dotazione in 43.794 unità, ai sensi del citato art. 23-*quiquies*, comma 1 (33.770 unità ex entrate e 10.024 unità ex territorio). Applicando il rapporto previsto dalla norma, il numero dei dirigenti di seconda fascia è fissato in 1.095 unità (43.794 diviso 40). Poiché le posizioni attive sono 1.458, l'Agenzia deve apportare una riduzione complessiva di 363 posizioni.

La norma prevede inoltre che, per assicurare la funzionalità dell'assetto operativo conseguente alla riduzione dell'organico dirigenziale, possano essere istituite posizioni organizzative di livello non dirigenziale, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- il loro numero non può eccedere quello delle posizioni dirigenziali che saranno soppresse, e in ogni caso non può superare le 380 unità complessive;
- per la remunerazione delle posizioni può essere utilizzato fino all'80% del risparmio di spesa conseguente alla riduzione delle posizioni dirigenziali, nel limite massimo di 13,8 milioni di euro;
- al personale chiamato a ricoprire tali posizioni sono attribuite un'indennità di posizione, graduata secondo il livello di responsabilità ricoperto, e un'indennità di risultato; la somma delle due indennità – che si aggiungono al trattamento economico attualmente percepito – non può superare il 50% del trattamento economico (stipendio e indennità di posizione, fissa e variabile) che viene oggi corrisposto al dirigente di seconda fascia di livello retributivo più basso¹;
- l'indennità di risultato, corrisposta a seguito di valutazione annuale positiva dell'incarico svolto, è determinata in misura non superiore al 20% della indennità di posizione;
- l'indennità di posizione sostituisce i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del fondo, esclusa l'indennità di agenzia;
- gli incarichi sono affidati a personale della terza area che abbia maturato almeno cinque anni di esperienza professionale nell'area stessa, secondo criteri di valorizzazione delle capacità e del merito sulla base di apposite procedure selettive.

¹ Attualmente un dirigente di quarto livello retributivo dell'Agenzia delle Entrate percepisce, per stipendio e retribuzione di posizione, € 62.180 "lordo dipendente" (€ 43.310 + € 18.870; l'Agenzia del Territorio corrispondeva una somma di poco superiore a titolo di indennità di posizione), sicché la somma aggiuntiva non può eccedere € 31.090; tale somma si aggiunge al trattamento economico fondamentale del funzionario di III area, che va da € 28.950 (F1) a € 39.350 (F6).

Come sopra rilevato, il Legislatore ha previsto l'istituzione di queste posizioni organizzative speciali per assicurare la funzionalità dell'assetto operativo conseguente alla riduzione dell'organico dirigenziale. L'Agenzia delle Dogane, anche tenendo conto dell'incorporazione dell'amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, non ha posizioni dirigenziali di livello non generale attive da sopprimere, rientrando già nel rapporto proporzionale a tal fine previsto dalla legge. Ne consegue che l'istituzione delle predette posizioni organizzative riguarda solo l'Agenzia delle Entrate, nella sua nuova configurazione derivante dall'accorpamento con l'Agenzia del Territorio.

Con atto n. 51911 del 30 aprile 2013 è stato avviato il riassetto organizzativo dell'Agenzia, relativamente alle strutture preposte ad attività *no core*. L'atto prevede la soppressione di 181 posizioni dirigenziali e la contestuale istituzione di 110 posizioni organizzative speciali.

Di seguito sono illustrati, in applicazione di quanto previsto dall'atto stesso:

- i criteri di graduazione delle posizioni;
- l'importo delle corrispondenti indennità;
- la procedura selettiva da seguire per la loro attribuzione.

2. Graduatoria delle posizioni e trattamento retributivo

Le posizioni organizzative sono graduate su due livelli. Al primo livello sono graduate le posizioni di capo ufficio, mentre al secondo sono graduate quelle che non comportano la direzione di un ufficio.

Nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla norma istitutiva, l'indennità di posizione spettante ai titolari delle posizioni classificate al primo livello è determinata in € 26.000,00; quella spettante ai titolari delle posizioni classificate al secondo livello è determinata in € 21.000,00.

Se la valutazione annuale dell'incarico svolto è positiva, all'indennità di posizione si somma l'indennità di risultato, che varia a seconda del grado di valutazione della performance individuale, entro il tetto del 20% dell'indennità di posizione. Gli importi sono specificati nella tabella seguente:

livello di graduazione	indennità di posizione	indennità di risultato		
		valutazione adeguato	valutazione più che adeguato	valutazione eccellente
I	€ 26.000,00	€ 2.500,00	€ 3.750,00	€ 5.000,00
II	€ 21.000,00	€ 2.000,00	€ 3.000,00	€ 4.000,00

3. Criteri di conferimento degli incarichi

Come per i dirigenti, è necessario raccordare le caratteristiche oggettive delle posizioni da coprire e le qualità specifiche dei soggetti cui affidare gli incarichi. Sempre in analogia alla disciplina dei dirigenti, gli incarichi sono conferiti dal Direttore dell'Agenzia, sentito il dirigente di vertice della struttura interessata.

Gli incarichi hanno durata massima triennale, salvo rinnovo. La durata dell'incarico non può in ogni caso superare il residuo periodo di servizio dell'interessato prima del collocamento a riposo. L'oggetto dell'incarico può essere modificato prima della scadenza qualora ricorrano esigenze funzionali e organizzative.

Il conferimento degli incarichi avviene nel rispetto dei principi e secondo i criteri già previsti nelle *Linee guida* per il conferimento di incarichi dirigenziali, salvo le particolarità strettamente riferibili alla natura dirigenziale degli incarichi. In particolare:

- a) è assicurata la *rotazione degli incarichi* volta a garantire, a tutela dell'immagine e del prestigio dell'Agenzia e dei suoi funzionari, la trasparenza dell'azione amministrativa e la salvaguardia da condizionamenti ambientali nell'assolvimento delle tipiche missioni d'istituto, come da ultimo riaffermato dalla recente normativa anticorruzione;
- b) si tiene conto dell'esigenza di sviluppo delle professionalità attraverso *l'alternanza tra funzioni diverse* (ossia tra quelle d'istituto e quelle indirette di supporto, e viceversa), evitando tuttavia cadute di efficacia ed efficienza nell'azione amministrativa e dispersione di competenze difficilmente rimpiazzabili;
- c) si applicano le disposizioni volte a evitare *situazioni di incompatibilità e di conflitto di interessi*.

L'atto di conferimento dell'incarico ha natura di determinazione unilaterale assunta dall'amministrazione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il conferimento degli incarichi non costituisce un provvedimento amministrativo, per cui non soggiace all'osservanza delle disposizioni della legge n. 241 del 1990, e non concreta una procedura concorsuale.

L'attribuzione degli incarichi stessi è soggetta ai canoni di correttezza e buona fede, il rispetto dei quali può essere verificato mediante la motivazione degli atti di conferimento.

Per la valutazione della performance dei titolari delle posizioni organizzative speciali previste dalla *spending review*, si adotta il sistema in uso per i dirigenti e gli incaricati di funzioni dirigenziali.

Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, a seguito di inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazione negativa della prestazione di lavoro.

4. *Prima attribuzione degli incarichi*

In sede di prima attribuzione degli incarichi possono presentarsi due distinte casistiche.

a) *Riclassificazione a livello non dirigenziale di posizioni precedentemente dirigenziali ricoperte da funzionari*

In questa ipotesi il funzionario che era preposto alla posizione dirigenziale viene confermato nell'incarico, se il rispettivo dirigente di vertice esprime al riguardo avviso favorevole sulla base delle esigenze organizzative e degli elementi di giudizio acquisiti sull'attività svolta dall'interessato.

Questa soluzione, oltre a soddisfare evidenti ragioni di continuità gestionale, in coerenza con il principio di buon andamento dell'amministrazione, rappresenta per l'Agenzia il giusto riconoscimento dovuto a funzionari che hanno ben operato, per un arco di tempo spesso considerevole, nello svolgimento di funzioni importanti.

b) *Posizioni di nuova istituzione*

Se si tratta di una nuova posizione, occorre renderne nota la disponibilità mediante avviso sul rispettivo sito Intranet (regionale o centrale); nell'avviso vanno indicate le capacità e le esperienze professionali richieste, nonché gli eventuali titoli o requisiti stabiliti in relazione alla natura dell'incarico da coprire. Va indicato inoltre l'indirizzo di posta elettronica al quale inviare le candidature.

Entro sette giorni dalla pubblicazione gli interessati comunicano la propria disponibilità, esprimendo al massimo tre opzioni. Entro i successivi dieci giorni le Direzioni regionali trasmettono alla Direzione Centrale del Personale l'elenco delle disponibilità, corredate dalle proprie valutazioni. Per le posizioni centrali le valutazioni sono acquisite dalla Direzione Centrale del Personale. Nelle valutazioni si tiene prioritariamente conto del positivo svolgimento, eventualmente nella veste di titolare di una delle posizioni ex art. 17 o 18 del CCNI, di attività simili o comunque attinenti a quelle affidate alla nuova struttura.

La Direzione Centrale del Personale acquisisce il parere della struttura di vertice interessata e sottopone la nomina al Direttore dell'Agenzia.

Analoga procedura va seguita per gli uffici e le posizioni riclassificate a livello non dirigenziale, che si rendono vacanti a seguito dell'assegnazione ad altro incarico del dirigente o del funzionario che le ricopriva.

Roma, 28 maggio 2013

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA
f.to Attilio Befera