

PIANO DELL'AGENZIA PER IL TRIENNIO 2017/2019

1. STRATEGIE IN MATERIA DI PERFORMANCE

Nel mese di dicembre 2016, sono stati approvati dal Comitato di gestione i documenti programmatici dell'Agenzia (*budget* economico e Piano strategico) per l'anno 2017 e il triennio 2017-2019¹.

Il Piano strategico così approvato è stato posto a base

- del documento “Piano della Performance” predisposto e pubblicato sul sito internet dell'Agenzia², nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia³;
- del processo negoziale con il Dipartimento delle finanze, propedeutico alla stipula della Convenzione con il Ministro dell'economia e delle finanze per il triennio 2017-2019.

A tale ultimo riguardo, a conclusione del citato processo negoziale, sono stati messi a punto e condivisi i documenti che compongono lo schema di Convenzione per il triennio 2017-2019, di cui il Piano dell'Agenzia 2017-2019 riportato in allegato (allegato 1), costituisce parte integrante e costitutiva.

Il predetto schema di Convenzione, che al momento sta proseguendo il prescritto iter di esame presso i competenti organismi del Ministero preliminare alla fase della sottoscrizione, riproduce l'impianto generale della Convenzione 2016-2018, lasciando sostanzialmente invariate le disposizioni contenute nell'Articolato e negli allegati “Sistema di relazioni tra Ministero e Agenzia”, “Sistema incentivante” e “Monitoraggio della gestione e verifica dei risultati”.

Nel Piano dell'Agenzia viene confermata e sviluppata per il triennio 2017-2019 una strategia di azione - coerente con le disposizioni introdotte dal D.lgs 157 del 2015 (recante misure per la revisione della disciplina dell'organizzazione delle Agenzie fiscali) e con l'Atto di

¹ Delibere: n. 330 del 29 dicembre 2016 - Approvazione del documento programmatico per l'esercizio finanziario 2017 (budget) e gestione provvisoria per l'anno 2017, comprensivo del Piano degli indicatori (predisposto ai sensi dell'articolo 2, comma 4, lett. a) del D.M. 27 marzo 2013); n. 332 del 29 dicembre 2016 - Approvazione del Piano strategico triennale dell'Agenzia 2017-2019.;

² Sito web ADM: “Amministrazione trasparente/Performance”

³ D.lgs. n. 150/2009, recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»; DPCM 15 giugno 2016, n. 158 - Regolamento recante determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Agenzie

indirizzo per il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale per il triennio 2017-2019, emanato dal Ministro dell'economia e delle finanze in data 18.11.2016 - che prevede, da un lato, il rafforzamento degli interventi volti a semplificare e razionalizzare le procedure per facilitare gli adempimenti e favorire la *compliance* e, dall'altro, il consolidamento di una azione mirata di prevenzione e contrasto dell'evasione tributaria, delle frodi e degli illeciti extratributari connessi al commercio internazionale, a garanzia della regolarità dei flussi commerciali internazionali, anche attraverso lo sviluppo di utili sinergie con altre Amministrazioni dello Stato e, in particolare, con la Direzione Nazionale Antimafia e Terrorismo.

Sotto il profilo dei contenuti, il Piano è focalizzato su cinque obiettivi, distribuiti su due Aree strategiche:

1. Area "*Semplificazione dei rapporti con gli utenti e compliance*" - a cui è destinato il **65%** delle risorse disponibili per l'incentivazione - rappresentativa di attività che puntano all'innalzamento della qualità dei servizi offerti agli utenti, in modo da favorire la competitività delle imprese italiane e l'attrattiva per le imprese estere, a vantaggio e tutela dell'economia nazionale.
2. Area "*Prevenzione e contrasto dell'evasione tributaria e degli illeciti extratributari*" - a cui è destinato il restante **35%** delle risorse disponibili per l'incentivazione - rappresentativa delle attività volte al presidio della legalità e della sicurezza del commercio internazionale e nel settore dei giochi e dei tabacchi.

Nella tavola n. 1 (allegato 2) vengono riportati gli elementi del nuovo Piano di Convenzione 2017-2019 anche confrontati con gli indicatori e i relativi risultati, attesi e conseguiti, riferiti all'anno 2016, in modo da dare immediata evidenza degli aspetti di continuità evolutiva e delle variazioni intervenute. Come si evince dalla tavola, per il 2017 sono stati, da una parte, individuati indicatori di performance per la misurazione della qualità dell'azione dell'Agenzia e, da un'altra, incrementati i valori dei *target* attesi in funzione del conseguimento di obiettivi qualitativamente sfidanti.

Nel quadro sinottico riportato in allegato 3, estratto dal documento di Convenzione "Sistema incentivante", sono elencati gli obiettivi e gli indicatori, con i relativi pesi, e il corrispondente valore dell'incentivazione spettante nell'ipotesi di pieno conseguimento dei risultati attesi. Restano invariate, rispetto alla precedente Convenzione, le modalità di calcolo del sistema di incentivazione.

Un elemento di novità presente nello schema di Piano di Convenzione 2017-2019 è il paragrafo inerente alla "*stima degli effetti e degli impatti delle azioni stabilite in Convenzione*" contenente:

- i valori stimati degli aggregati monetari rappresentativi dell'impatto dell'attività dell'Agenzia sul bilancio dello Stato, espressi in termini di *entrate tributarie complessivamente riscosse*;

- un *indicatore sintetico di efficienza complessiva* che consente di apprezzare l’incidenza dei costi sostenuti per il funzionamento dell’Agenzia sul totale delle somme riscosse e la sua tendenza nell’arco del triennio;
- la previsione di uno studio, da effettuarsi nel 2017, per una prima stima del *tax gap* in materia di accise;
- la previsione di una relazione annuale che dia evidenza dei risultati, in termini di benefici per la collettività, conseguiti attraverso le attività di prevenzione e contrasto degli illeciti di natura extra-tributaria.

Nella sostanza, il Piano dell’Agenzia inserito nello schema di Convenzione 2017-2019 risulta in linea con il Piano strategico approvato dal Comitato di gestione nel mese di dicembre 2016, con alcune modifiche e aggiornamenti prevalentemente volti a valorizzare le attività di rilievo strategico, anche con riferimento ai comparti dei giochi e dei tabacchi.

Le modifiche riguardano prevalentemente gli indicatori presenti nell’Area strategica della *prevenzione e contrasto dell’evasione tributaria e degli illeciti extratributari*, tra i quali si segnalano:

- “*Tasso di positività dei controlli in materia valutaria*”, contenuto in precedenza nel Piano operativo 2017, con un *target* atteso del 24%;
- l’incremento del *target* dal 23% al 30% per l’indicatore “*Indice di presidio nel settore dei giochi relativamente agli esercizi che effettuano la raccolta delle scommesse e/o dotati di apparecchi da divertimento ed intrattenimento (Area Monopoli)*”;
- “*Controlli sulla regolarità dei versamenti dei canoni concessori previsti in convenzione, effettuati dai concessionari, entro 30 gg dal versamento (Area Monopoli)*” con un *target* atteso del 90%;
- “*Numero di sistemi e piattaforme on line sottoposti a controlli (Area Monopoli)*” con un *target* atteso pari a n. 10;
- “*Indice di conclusione dei procedimenti di ricorso/reclamo con proposte formulate d’ufficio ex art. 17 bis, comma 5, D.Lgs. N. 546/92 (Area Monopoli)*” con un *target* atteso del 50%.

Gli obiettivi contenuti nel Piano strategico non esauriscono l’ambito di pianificazione delle attività dell’Agenzia che, anche al di fuori dello strumento convenzionale, può estendersi a ulteriori obiettivi di rilievo. A questo riguardo, in allegato 4, è riportato il Piano operativo interno per il 2017 concernente specifiche attività di interesse prioritario.

2. STRATEGIE IN MATERIA DI PERSONALE

Nel corso degli ultimi anni la contrazione del numero degli effettivi è stata causata dalla progressiva immobilizzazione delle leve a disposizione per l'acquisizione di personale da ricondursi non già semplicemente alle disposizioni generali sul blocco delle assunzioni e sui limiti del *turn over*, ma anche a norme speciali, non ultime quelle della ricollocazione del personale soprannumerario degli enti di vasta area e della Croce Rossa Italiana, i cui effetti – tra i quali il divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato e di acquisizione in mobilità da altre amministrazioni – ancora si protraggono.

Le acquisizioni formalizzate lo scorso anno – poche e non commisurate all'effettivo fabbisogno di personale – sono per la quasi totalità quelle rese possibili dalle norme speciali da ultimo menzionate (84 unità di personale, di cui 27 in terza area e 57 in seconda area) o da altra norma speciale che ha consentito lo scorrimento delle graduatorie di procedure selettive interne di progressione verticale (e, con esso, l'acquisizione in terza area di 388 idonei presenti in dette graduatorie).

A fine dello scorso anno è stato, poi, formalizzato l'integrale passaggio del personale dalla sezione monopoli (2.208 unità presenti a fine settembre 2016) alla sezione dogane del ruolo del personale non dirigenziale dell'Agenzia, con conseguente soppressione delle distinte sezioni all'interno del ruolo medesimo. Ciò consentirà nel breve termine una maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale tra le macroaree di competenza dell'Agenzia.

Nel frattempo, proseguendo il processo di apicalizzazione intrapreso da tempo, è stata ampliata la dotazione di personale di terza area di ulteriori 300 unità, portando il peso della stessa area, rispetto al totale delle risorse teoriche dell'Agenzia, al 56% circa (43% nel 2001).

Entro la fine del 2017 – una volta verificato nuovamente il fabbisogno di personale delle strutture dell'Agenzia – si prevede di dar corso a un ulteriore ampliamento della terza area per incrementare in prospettiva la disponibilità di professionalità adeguate ai compiti dell'Agenzia come venuti evolvendosi negli ultimi anni.

Per minimizzare la carenza di dirigenti di seconda fascia (141 unità a fine 2016) si stima di poter perfezionare la procedura concorsuale a 69 posti di dirigente di seconda fascia (per complessive 80 unità) e di procedere ad altre acquisizioni di personale dirigenziale programmate (12 unità tramite mobilità o affidamento di incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, commi 5-*bis* o 6 del d.lgs. n. 165/2001).

Ciò consentirebbe di disporre di 201 dirigenti di seconda fascia a fine 2017.

Nel 2017, una volta emanato il previsto decreto interministeriale recante i requisiti e le modalità di partecipazione, potrà essere bandito il concorso a 49 posti di dirigente (art. 4 *bis*, comma 1, del D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2015, n. 125). Tenuto conto delle criticità operative già sperimentate dall'Agenzia nell'ultimo biennio, si prevede comunque di interessare sia il Ministero vigilante sia il Dipartimento della funzione pubblica al fine di valutare con ogni urgenza se far ricorso a forme ordinarie di reclutamento per

i 49 posti di dirigente da destinare a questa Agenzia. È in ogni caso presumibile che tali ingressi non potranno avvenire prima del 2019, anno di prevedibile ingresso anche dei dirigenti (i posti riservati ammontano a 12 unità) vincitori del corso-concorso di formazione dirigenziale che sarà indetto dalla S.N.A..

Alla fine del triennio, tenuto conto delle cessazioni stimate e delle acquisizioni sinora descritte, la carenza di personale di livello dirigenziale di seconda fascia dovrebbe essere pressoché interamente colmata.

Con riguardo al personale delle aree funzionali, per colmare le carenze registrate a fine 2016 (1.637 unità), nel corso del 2017, si prevede di acquisire in terza area 160 *vincitori/idonei* di concorsi già espletati da altre amministrazioni e in particolare:

- 130 funzionari di terza area, F1, idonei di graduatorie di altre amministrazioni;
- 18 funzionari di terza area, F3, idonei al concorso a 13 posti di direttore bandito dall'ex AAMS;
- ulteriori 12 funzionari di terza area, F1, idonei con professionalità di statistico o amministrativo.

Nel 2018 si prevede l'ingresso di 50 chimici e 50 ingegneri (essendo già stata espletata la prescritta procedura di mobilità per gli ingegneri).

Le acquisizioni sopra descritte rientrano in un più ampio e articolato programma assunzionale avviato lo scorso anno che sarà condotto a termine nell'anno 2019, attraverso l'ingresso di ulteriori 107 unità di personale di terza area (idonei di concorsi per i profili di chimico e ingegnere banditi dal Dipartimento della Funzione Pubblica - RIPAM e parte idonei di concorsi per professionalità amministrative banditi da altre amministrazioni).

Nel 2017, proseguono anche le acquisizioni di personale appartenente alle categorie protette, per un totale di 63 unità; ulteriori 17 unità sono previste per il biennio 2018/2019.

Nel corso del 2017, le acquisizioni per *mobilità* ammonteranno complessivamente a 106 unità così ripartite:

- 13 ingegneri;
- ulteriori 86 unità di personale soprannumerario degli enti di area vasta;
- ulteriori 3 unità acquisite in attuazione di processi di mobilità ai sensi di normative speciali;
- 4 unità già in comando presso l'Agenzia.

Più significative azioni di mobilità intercompartimentale saranno attivate nel biennio 2018/2019 per complessive 1.225 unità (606 nel 2018 e 619 nel 2019).

3. STRATEGIE IN MATERIA DI FORMAZIONE

Nel triennio 2017-2019 l’Agenzia orienterà la formazione e lo sviluppo del personale in funzione della missione prioritaria di facilitare gli adempimenti tributari e migliorare la *compliance* volontaria dei contribuenti e/o operatori economici.

La pianificazione delle attività formative tiene, altresì, conto dei fabbisogni generati dall’ordinaria attività operativa nonché dell’esigenza di promuovere la fungibilità del personale nei diversi settori e la possibilità di rotazione.

Si continua a favorire l’area di intervento “specialistica” rispetto a quelle inerenti alla formazione di base, largamente supportata dall’*e-learning*.

Per l’anno 2017 si prevede di garantire un livello di ore di formazione medie *pro-capite* compreso nell’intervallo 18-22 e si conferma l’indicatore “*percentuale della formazione in aula programmata effettivamente realizzata*” (calcolato come numero di edizioni dei corsi realizzati su numero di edizioni programmate) con una percentuale soglia pari all’85%, leggermente superiore a quella dello scorso anno. Tale indicatore era stato introdotto nel 2016 per focalizzare l’attenzione nella fase di definizione dei fabbisogni formativi e, quindi, il grado di rispondenza della formazione erogata rispetto a quella pianificata.

Si prosegue altresì la sperimentazione del modello di valutazione dell’efficacia della formazione, con l’affinamento degli indicatori utilizzati e l’individuazione di nuovi da verificare presso alcune strutture pilota.