

VERBALE DI ACCORDO

del giorno **10 giugno 2026**

tra

Agenzia delle Entrate - Riscossione

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN, assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali.

Premesso che:

- a) l'art. 43 del CCNL 28 marzo 2018 rinnovato in data 15 luglio 2022 e successivamente con l'ipotesi di Accordo del 21 maggio 2026, prevede l'attribuzione di un Premio Aziendale (VAP) in correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo, tra gli altri, incrementi di produttività del lavoro, della qualità e di altri elementi di efficienza;
- b) il 21 maggio 2026 le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo di Rinnovo del CIA 15 luglio 2022 (scaduto il 31 dicembre 2024), con il quale le medesime hanno stabilito, per il triennio di competenza 2025 - 2027, in relazione al raggiungimento degli indicatori di efficienza, tempo per tempo concordati, gli importi del Premio Aziendale da erogare al personale dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali;
- c) le medesime, con il presente Accordo, intendono definire il premio aziendale per il corrente anno di competenza 2026 da erogarsi nell'anno 2027;
- d) le Parti si danno inoltre reciprocamente atto e confermano di avere già individuato gli indici incrementali di efficienza e produttività del fattore lavoro, quale parametro di riferimento per calcolare e corrispondere gli importi relativi all'anno 2026.

Ciò premesso, dopo ampia ed approfondita discussione, le Parti convengono e stipulano quanto segue:

- al personale delle Aree professionali ed ai Quadri direttivi dell'Ente Pubblico Economico Agenzia delle Entrate - Riscossione, previa certificazione del conseguimento dell'obiettivo incrementale di efficienza e produttività del

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Handwritten signature

lavoro di seguito definito, saranno corrisposti per l'anno di competenza **2026** gli importi contenuti nella Tabella 1 del sopra citato Accordo;

- il Premio Aziendale sarà erogato, di norma, con le competenze del mese di giugno **2027**;
- detto Premio, in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, terrà a riferimento, per il **2026**, il miglioramento dell'indicatore di produttività pro-capite calcolato come rapporto tra i parametri di cui ai capoversi A e B, di seguito riportati, rispetto alla media del risultato del biennio 2024/2025 (il cui indice di produttività pro-capite è stato pari a 4.430,20):
 - A. somma del numero di istanze di rateizzazioni "ordinarie" di importo fino a € 120.000,00 concesse entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza e del numero dei pagamenti ricevuti attraverso i canali remoti resi disponibili dall'Ente, compreso PagoPa;
 - B. consistenza media dei lavoratori nello stesso periodo di riferimento (esercizio 2026).

Resta inteso che, fermo restando il conseguimento dell'obiettivo come sopra rappresentato, l'erogazione del premio aziendale è subordinata alla assenza di perdita di esercizio del bilancio **2026**:

- a valle dell'approvazione annuale del bilancio **2026**, le Parti si impegnano ad incontrarsi per verificare congiuntamente il raggiungimento del predetto obiettivo ed esprimere reciproche valutazioni;
- in relazione a quanto previsto dal comma 1 del citato art. 43 del vigente CCNL, i suddetti premi risultano parametrati in base all'inquadramento e, comunque, in coerenza con quanto previsto al punto n. 2 del "Chiarimento a Verbale" dell'art. 119 CCNL del 12/7/1995 circa gli assegni mensili sostitutivi degli automatismi di carriera, tenendo a riferimento, tendenzialmente, la scala parametrica del CCNL;
- le Parti intendono richiamare come pienamente validi i criteri di non erogazione, riduzione ed esclusione del Premio previsti nel citato art. 43 del vigente CCNL;
- il Premio di cui all'allegata Tabella 1 sarà corrisposto a tutti i dipendenti in premessa, in organico alla data del **1° gennaio 2027**;

FABI
Handwritten signatures

FIRST/CISL
Handwritten signatures

FISAC/CGIL
Handwritten signatures

UILCA
Handwritten signatures

UNISIN
Handwritten signatures

R/m

- le Parti convengono infine che il suddetto Premio Aziendale è già comprensivo di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compresa la previdenza complementare e il trattamento di fine rapporto, e, pertanto, non entrerà nella base di computo di nessuno dei due predetti istituti.
- le Parti, come sopra costituite, si danno, infine, reciprocamente atto e convengono che le somme oggetto di erogazione di cui al presente Accordo saranno sottoposte ai regimi fiscali agevolati previsti dalla legislazione vigente (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-189 e s.m.i., Decreto Interministeriale Min. Lavoro - MEF del 25 marzo 2016, L. 11/12/2016 n. 232).
- L'erogazione degli importi del Premio aziendale, riportati nella Tabella 1, resta subordinata all'approvazione dell'Ipotesi di Accordo del 21 maggio 2026 di rinnovo del CIA 15 luglio 2022 da parte delle assemblee dei lavoratori.

Agenzia delle entrate – Riscossione

[Handwritten signature]

Le OO.SS.

[Handwritten signature]

FABI *[Handwritten signature]*

UILCA *[Handwritten signature]*

FISAC/CGIL *[Handwritten signature]*

UNISIN *[Handwritten signature]*

FABI

[Handwritten signature]

FIRST/CISL

[Handwritten signature]

FISAC/CGIL

[Handwritten signature]

UILCA

[Handwritten signature]

UNISIN

[Handwritten signature]

Tabella 1: Importi del Premio Aziendale AdER anno 2026 (erogazione 2027)

LIVELLI	AGENZIA DELLE ENTRATE- RISCOSSIONE	
QDL4	€	4.646
QDL3	€	3.935
QDL2	€	3.508
QDL1	€	3.301
A3L4	€	2.898
A3L3	€	2.697
A3L2	€	2.547
A3L1	€	2.415
A2L3	€	2.266
A2L2	€	2.179
A2L1	€	2.122
LU	€	1.978

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN