

Ipotesi di accordo sul *welfare* integrativo (art. 80 del CCNL 12 febbraio 2018)

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

(articolo 40, comma 3-*sexies*, decreto legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	26 luglio 2021	
Periodo temporale di vigenza	Quadriennio 2018/2021	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore della Direzione personale.</p> <p>Organizzazioni rappresentative del comparto Funzioni Centrali: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, USB PI e CONFINTESA FP.</p> <p>Organizzazioni firmatarie dell'accordo: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP e CONFINTESA FP.</p>	
Soggetti destinatari	Personale del comparto Funzioni centrali.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di accordo sulla utilizzazione delle risorse disponibili per il <i>welfare</i> integrativo (art. 80 del CCNL del comparto Funzioni centrali).	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con foglio prot. n. 25 del 6 settembre 2021.
		Nessun rilievo.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><u>Piano di performance</u></p> <p>In applicazione di quanto dettato dall'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010 n. 235, è stato adottato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 giugno 2016, n. 158, recante la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III (articoli da 2 a 11) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 al personale del Ministero dell'economia e delle finanze e delle Agenzie fiscali.</p> <p>Anche prima dell'emanazione del citato DPCM, il sistema convenzionale introdotto dal decreto istitutivo delle Agenzie fiscali (articolo 59 del decreto legislativo n. 300/1999) risultava già sostanzialmente allineato ai criteri della <i>performance</i> indicati dalla riforma introdotta dal decreto 150 del 2009.</p> <p>Il Ministro dell'economia e delle finanze e l'Agenzia stipulano una convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario, e un "Piano annuale" nel cui ambito vengono determinati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere; b) le direttive generali sui criteri della gestione e i vincoli da rispettare; c) le strategie per il miglioramento; d) le risorse disponibili; e) gli indicatori e i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione. <p>Nella convenzione si prevedono inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le modalità di verifica dei risultati di gestione; b) le disposizioni necessarie per assicurare al Ministero la conoscenza dei fattori gestionali interni all'agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse. Le informazioni devono essere assunte in forma organizzata e sistematica ed esser tali da consentire una appropriata valutazione dell'attività svolta dall'agenzia; c) le modalità di vigilanza sull'operato dell'Agenzia sotto il profilo della trasparenza, dell'imparzialità e della correttezza nell'applicazione delle norme, con particolare riguardo ai rapporti con i contribuenti. <p>Nella convenzione sono altresì stabiliti gli stanziamenti, destinati a finanziare:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gli oneri di gestione calcolati, per le diverse attività svolte dall'agenzia, sulla base di una efficiente conduzione aziendale e dei vincoli di servizio imposti per esigenze di carattere generale; b) le spese di investimento necessarie per realizzare i miglioramenti programmati; c) la quota incentivante connessa al raggiungimento degli obiettivi assegnati. <p>Per fornire una rappresentazione unitaria e organica di tutti gli aspetti afferenti il ciclo di programmazione della <i>performance</i>, a partire dal triennio 2010-2012, l'Agenzia si è dotata di un documento triennale dedicato, denominato "Piano della performance", aggiornato annualmente e disponibile sul sito internet alla sezione "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".</p>
--	---	--

		<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> In applicazione della legge 190 del 2012 e del decreto legislativo 33 del 2013, con determinazione direttoriale n. 10734/RI del 28 aprile 2014, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Agenzia delle dogane e dei monopoli si è dotata del Piano triennale di prevenzione della corruzione e dei correlati Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Il citato Piano triennale, denominato "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", è annualmente aggiornato e disponibile sul sito internet alla sezione "Altri contenuti - Corruzione" alla voce "Piano triennale di prevenzione della corruzione".</p> <p><u>Obbligo di pubblicazione</u> Nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", l'Agenzia delle dogane e dei monopoli pubblica stabilmente tutte le informazioni previste e indicate nell'ambito del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità. Con riferimento alla materia del personale, sono tra l'altro pubblicati: - gli accordi sulla utilizzazione dei fondi per la contrattazione integrativa; - i dati sulla dotazione organica ricavati dalle tabelle del conto annuale; - i <i>curricula</i> dei dirigenti e le rispettive retribuzioni, con specifica evidenza in ordine alle componenti variabili della retribuzione e alle componenti legate alla valutazione di risultato; - i <i>curricula</i> dei titolari di posizioni organizzative; - gli incarichi di consulenza attribuiti; - le informazioni sul personale con contratto a tempo determinato; - gli incarichi autorizzati e conferiti ai dipendenti; - i monitoraggi sui procedimenti disciplinari e sulle sanzioni irrogate; - i tassi di assenza e di presenza distinti per strutture di livello dirigenziale, con cadenza mensile.</p> <p><u>Relazione della performance</u> Nel rinviare a quanto già esposto alla sezione Piano della <i>performance</i>, si fa osservare che i risultati di periodo e annuali della gestione sono oggetto di formale certificazione da parte del Dipartimento delle finanze, Ufficio agenzie ed enti della fiscalità. Anche ai fini della completa assegnazione della quota incentivante, viene redatto un rapporto annuale di verifica sottoscritto dal Direttore Generale delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia. Sia il piano annuale allegato alla Convenzione triennale, sia il correlato rapporto di verifica sono pubblicati sul portale dell'Agenzia alla sezione "Amministrazione trasparente", voce "Performance" (<i>Convenzioni e Relazioni sulla performance</i>).</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

L'art. 80 del CCNL del comparto Funzioni centrali disciplina l'istituto del welfare integrativo, destinando al finanziamento degli interventi di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti – *“a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.”* – le disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale e, per la parte non coperta da tali disponibilità, quota parte delle risorse confluite nel Fondo risorse decentrate.

L'introduzione di tale istituto e, quindi, di una disciplina regolatoria generale ha condotto a riconsiderare alcuni poste di bilancio (tra le quali le cosiddette “provvidenze”) delle quali si avvaleva l'allora Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato (d'ora in avanti AAMS) prima dell'incorporazione (art. 23 *quater* del d.l. n. 95/2012).

La normativa di riferimento dell'allora AAMS è l'art. 92 del decreto ministeriale 21 ottobre 1925 sullo stato giuridico e sul trattamento economico dei salariati e la legge 1° aprile 1971, n. 217 avente ad oggetto la “Riorganizzazione del dopolavoro dei monopoli di Stato”.

La prima delle disposizioni citate si riferisce, in modo particolare, al personale in allora impiegato negli opifici di tabacco e nelle saline, solo in parte transitato nell'ETI S.p.A..

La legge 217 del 1971 istituiva poi l'Ufficio centrale dopolavoro dei monopoli di Stato, con il compito di *“promuovere il sano e proficuo impiego, da parte del personale dei monopoli di Stato, delle ore libere dal servizio mediante attività atte a sviluppare le capacità intellettuali, morali e fisiche del personale stesso”* nonché di *“assistenza morale e materiale del personale dei monopoli di Stato ... istituzione di colonie climatiche per i figli dei dipendenti”*.

Tra l'altro, nel decreto ministeriale 1° ottobre 2004, intitolato “Regolamento di individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale nell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato ai sensi del D.P.R. 15 dicembre 2003, n. 385”, non era previsto un ufficio dedicato ma *“le attività socio-culturali a favore del personale, nei limiti degli stanziamenti previsti”* erano tra le competenze dell'Ufficio 26°-Relazioni sindacali, logistica e forniture.

Tra le disposizioni contrattuali in allora richiamate, vi erano l'art. 6, comma 2, lett. I), del CCNL del comparto Agenzie fiscali concernente le *“iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale”* e l'art. 101 relativo alla possibilità per le parti di concordare *“sull'opportunità che le Agenzie del Comparto verifichino possibili soluzioni tecniche e forme di copertura finanziaria che possono consentire di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente ...”*.

Il bilancio dell'allora AAMS costituiva un'appendice dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze e, in tale ambito, erano previsti capitoli (nn. 131, 150 e 1001) appositamente istituiti per le spese concernenti attività sociali e assistenziali in favore del personale e, tra l'altro, il capitolo 150 per *“Provvidenze a favore del personale a norma del regolamento sullo*

stato giuridico del personale operaio e delle disposizioni sull'ordinamento centrale e periferico dell'Amministrazione dei Monopoli di Stato".

Con le note n. 13454/RI del 18 giugno 2021 (All. 1) e n. 13879/RI del 24 giugno 2021 (All. 2), l'Ufficio Contabilità della Direzione Amministrazione e finanza dell'Agenzia ha confermato la disponibilità, per ciascun anno dal 2018 al 2021, di un importo di € 1.232.406,00, in allora stanziato sul citato capitolo n. 150 del bilancio dell'ex AAMS dedicato, in particolare, alle provvidenze a favore del personale.

A seguire, si riporta il dettaglio degli istituti finanziati.

All'**articolo 1**, è stato esplicitato l'oggetto e il campo di applicazione dell'ipotesi di accordo, precisando che, nel disciplinare i criteri e le modalità di erogazione di benefici socio-assistenziali per il personale dell'Agenzia, sono individuati i criteri generali e la ripartizione in quote delle disponibilità finanziarie, tra i singoli benefici.

Il periodo di riferimento è il quadriennio 2018-2021.

Per l'erogazione dei benefici è stato convenuto di far riferimento agli elementi reddituali e familiari dell'anno precedente a quello di riferimento ricavabili dalla Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per la determinazione dell'ISEE ordinaria o ISEE minorenni con genitori non coniugati tra loro o non conviventi (di seguito denominato ISEE), qualora ne ricorrano le condizioni ai sensi delle disposizioni seguenti. L'unica eccezione alla regola è rappresentata dalle prestazioni sanitarie *una tantum* (art. 5).

Si è deciso di indirizzare i benefici di natura assistenziale e sociale prioritariamente agli eredi del personale deceduto, anche in relazione al contesto di emergenza epidemiologica degli ultimi due anni. Sono stati previsti quindi:

- sussidi speciali concessi in presenza di documentate situazioni di necessità legate al decesso del dipendente;
- borse di studio per i figli dei dipendenti deceduti che frequentino le Scuole Medie, le Scuole Superiori e l'Università e contributi per l'acquisto di libri scolastici per i figli dei dipendenti;
- contributi per l'acquisto di abbonamenti a mezzi pubblici di trasporto per la frequenza da parte degli eredi dei dipendenti di Scuole e Università.

In favore di tutto il personale è poi prevista l'erogazione di prestazioni sanitarie *una tantum* (cosiddetto *check-up* completo).

All'**articolo 2**, viene finanziato il cosiddetto sussidio speciale – per un importo fino al 20 per cento della disponibilità complessiva – riservato al coniuge e/o convivente del dipendente deceduto ovvero ai componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico del medesimo, come indicato nella DSU, nonché ai familiari non componenti il nucleo familiare purché fiscalmente a carico del medesimo dipendente ai sensi della normativa vigente.

Le richieste di sussidio sono previste quali contributi per le *spese funerarie sostenute per il decesso del dipendente dal nucleo familiare del dipendente stesso* e le *spese medico-sanitarie sostenute prima e dopo il decesso del dipendente*. Le richieste di sussidio potranno essere presentate da uno degli eredi del dipendente deceduto a fronte di spese documentate.

L'ammontare del sussidio sarà determinato nella misura percentuale corrispondente alla fascia di ISEE familiare prevista (art. 6), applicata sull'importo complessivo delle spese documentate.

All'**articolo 3**, vengono finanziate le borse di studio e i contributi per l'acquisto di libri scolastici - per un importo fino al 20 per cento della disponibilità complessiva.

Le borse di studio sono previste esclusivamente in favore dei figli dei dipendenti deceduti per la frequenza di Scuole Medie, Scuole Superiori e Università e saranno erogate sulla base di una graduatoria redatta in funzione di due parametri: il *rendimento scolastico/universitario* (per il 60 per cento) e l'indicatore ISEE familiare (per il 40 per cento). L'importo delle borse di studio è determinato in relazione alle disponibilità finanziarie e in proporzione al numero di domande presentate.

Diversamente, in favore di tutti i dipendenti con figli in età scolare, è previsto un contributo per l'acquisto di libri scolastici tenuto conto dei parametri reddituali previsti (art. 6).

All'articolo 4, viene finanziato un contributo per abbonamenti mezzi di trasporto cittadino o integrato (fuori comune) - per un importo fino al 5 per cento della disponibilità complessiva.

Anche tale contributo è previsto solo in favore degli eredi del dipendente deceduto per raggiungere le sedi di studio (Scuole e Università) e consiste nel rimborso della spesa sostenuta a titolo di abbonamento mensile o annuale fino alla concorrenza della spesa complessiva, sempre secondo i parametri reddituali (art. 6).

All'articolo 5, viene finanziata la cosiddetta prestazione sanitaria una tantum - per un importo fino al 55 per cento della disponibilità complessiva – consistente in un *check-up* completo per tutto il personale, su base volontaria ma senza limitazione reddituale.

In relazione agli stanziamenti annuali, i dipendenti potranno beneficiare della prestazione in ordine di anzianità anagrafica. In relazione al fabbisogno complessivo rilevato anche al livello di ciascuna Direzione territoriale, potranno essere definiti ulteriori criteri di priorità e ripartizione dello stanziamento specificamente previsto.

Le sedi ove effettuare le prestazioni saranno prioritariamente individuate tramite convenzioni con gli ospedali pubblici nazionali.

All'articolo 6, vengono disciplinati i riferimenti reddituali per la determinazione dei contributi, precisando che il sussidio speciale, le borse di studio e i contributi per l'acquisto dei libri scolastici, gli abbonamenti ai mezzi di trasporto sono assegnati tenendo conto dei dati reddituali ricavabili dall'indicatore ISEE del nucleo familiare, calcolato ai sensi delle disposizioni vigenti.

L'importo effettivo dei benefici erogati è determinato in misura percentuale rispetto al valore ISEE del nucleo familiare di appartenenza, come indicato nella seguente tabella.

Valore ISEE del nucleo familiare di appartenenza	Percentuale rispetto al valore massimo di ogni singolo beneficiario
Fino a € 15.000,00	100%
Da € 15.000,01 a € 25.000,00	90%
Da € 25.000,01 a € 35.000,00	80%
Da € 35.000,01 a € 50.000,00	65%
Da € 50.000,01 a € 70.000,00	50%
Oltre € 70.000,00 (o in caso di mancata presentazione di ISEE)	0%

All'articolo 7, sono convenute alcune clausole di salvaguardia e varie disposizioni. Tra l'altro, viene precisato che tutti gli istituti previsti dal presente accordo possono essere finanziati solo per

importi al netto di quelli ottenuti per detrazioni fiscali e/o agevolazioni a carico degli enti di previdenza.

Si dispone infine che, con determinazione del Direttore dell’Agenzia, sarà istituita una commissione incaricata della valutazione delle istanze pervenute in relazione ai benefici previsti agli artt. da 2 a 4 del presente accordo, nonché della definizione dei criteri di dettaglio per la ripartizione delle somme stanziare. Sui criteri di dettaglio sarà resa preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali del comparto.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

II.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Come è noto, il bilancio dell'allora AAMS costituiva un'appendice dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze e, in tale ambito, erano previsti capitoli (nn. 131, 150 e 1001) appositamente istituiti per le spese concernenti attività sociali e assistenziali in favore del personale.

Nel Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 21 dicembre 2010, sulla ripartizione in capitoli del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2011 e per il triennio 2011 e 2013, per l'allora AAMS risultavano assegnati gli importi riportati nella seguente tabella.

Capitoli	Previsioni assestate	Previsioni		
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
131	€ 1.457.228,00	€ 1.493.228,00	€ 1.493.228,00	€ 1.493.228,00
150	€ 632.406,00	€ 1.232.406,00	€ 1.232.406,00	€ 1.232.406,00
1001	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00

Con le note n. 13454/RI del 18 giugno 2021 e n. 13879/RI del 24 giugno 2021, l'Ufficio Contabilità dell'Agenzia ha confermato la disponibilità, per ciascun anno del quadriennio 2018/2021, dell'importo di € 1.232.406,00 (per un totale quindi di € 4.929.624), in allora stanziato sul citato capitolo n. 150 del bilancio dell'ex AAMS dedicato alle provvidenze a favore del personale.

Le risorse necessarie a finanziare gli istituti del *welfare integrativo* trovano, quindi, copertura finanziaria nell'ambito delle disponibilità dell'Agenzia per l'anno corrente e degli accantonamenti effettuati per gli anni precedenti.