

Ipotesi di accordo sulla attuazione degli sviluppi economici all'interno delle aree nell'ambito del fondo risorse decentrate 2022.

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	Ipotesi di accordo sulle risorse certe e stabili da destinare agli sviluppi economici all'interno delle aree nell'ambito del Fondo risorse decentrate 2022 e sulla determinazione dei criteri generali per la definizione delle relative procedure selettive, sottoscritta il 25 ottobre 2022.	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore della Direzione personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP; FP CGIL; UIL PA; CONFISAL-UNSA; FLP; USB PI; CONFINTESA FP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP; FP CGIL; UIL PA; CONFISAL-UNSA; FLP; USB PI e CONFINTESA FP.</p>	
Soggetti destinatari	Personale del comparto Funzioni centrali.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Fondo risorse decentrate dell'anno 2022: accordo sulle risorse da destinare agli sviluppi economici e sulla determinazione dei criteri generali per la definizione delle relative procedure selettive.	
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.	Nota protocollo n. 61 del 14 novembre 2022
		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> <ol style="list-style-type: none"> i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere; le direttive generali sui criteri della gestione e i vincoli da rispettare; le strategie per il miglioramento; le risorse disponibili; gli indicatori e i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione. <p>Nella convenzione si prevedono inoltre:</p> <ol style="list-style-type: none"> le modalità di verifica dei risultati di gestione; 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; 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> <ol style="list-style-type: none"> 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; le spese di investimento necessarie per realizzare i miglioramenti programmati; 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" - voce "Performance".</p> <p>Come previsto all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito delle "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", con determinazione direttoriale prot. 302852/RU del 30 giugno 2022, l'Agenzia si è dotata del Piano integrato di attività e organizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli per il triennio 2022-2024.</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 – Prevenzione della Corruzione" alla voce "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza".</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, Piano della Performance 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)

Il contesto ordinamentale degli sviluppi economici è reso piuttosto complesso anche in ragione del fatto che sull'argomento intervengono tre differenti discipline contrattuali: il CCNL del comparto Agenzie fiscali (CCNL AF 2004), il CCNL del comparto Funzioni centrali per il triennio 2016-2018 (d'ora in avanti CCNL FC 2018) e il CCNL – Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 (d'ora in avanti CCNL FC 2022).

L'articolo 7, comma 6, lett. a) e c) del contratto da ultimo citato affida alla contrattazione integrativa nazionale l'individuazione dei *“criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo”* e *“la quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)”*.

L'articolo 18 intitolato *“Norme di prima applicazione”* del medesimo contratto con il quale si prevede, al comma 4, che *“Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo”*.

Per le Agenzie fiscali, il contratto di riferimento è il CCNL AF. In particolare, l'articolo 82, comma 3, dispone che lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Agenzia, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'articolo 85 e nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea (certezza e stabilità delle risorse), nonché dei criteri generali previsti all'articolo 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico). Quest'ultimo articolo, ai commi 1 e 2, prevede che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengano con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di cui al medesimo articolo 83 e che, a tal fine, le Agenzie pianificano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

La previsione da ultimo citata determina l'inserimento dei dati relativi all'atto di costituzione 2021 nelle premesse dell'ipotesi di accordo che si illustra.

Nel contempo, si deve far presente come l'ipotesi di accordo in valutazione sia stata messa a punto nel rispetto delle indicazioni rese dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato-IGOP in ordine alle precedenti ipotesi di accordi sugli sviluppi economici all'interno delle aree, riferite in particolare alla necessità che la procedura interessi una quota limitata e non maggioritaria del personale secondo quanto dettato dall'articolo 23, comma 2, del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, e che la decorrenza delle progressioni non possa essere anteriore al 1° gennaio dell'anno di approvazione delle relative graduatorie.

Tale ultima indicazione ha comportato la necessità di elaborare l'atto di costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate dell'anno 2022 che si allega alla presente relazione (prot. n. 22720/RI del 25 ottobre 2022 – All. 1).

1. Con **l'ipotesi di accordo del 25 ottobre 2022**, è stato convenuto il finanziamento dei passaggi economici all'interno di ciascuna area funzionale, destinando a tale scopo le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, secondo quanto previsto dall'articolo 85, comma 2, sesta alinea, e comma 4,

del CCNL AF, e sono stati individuati i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree, secondo quanto previsto dall'articolo 83 del CCNL 28 maggio 2004 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

Articolo 1 - punto 1 - La somma di € 3.681.869,53 è stata vincolata al finanziamento dei *passaggi economici all'interno delle aree* del personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Si tratta di un importo individuato *a consuntivo*, al 31 dicembre 2021, tra le somme certe e stabili disponibili – perché non già impegnate per finanziare la *stabilizzazione dell'indennità di Agenzia*, le *progressioni economiche concluse*, gli *incarichi di responsabilità* e le *posizioni organizzative* – di circa 39 milioni di euro nel 2021. Nell'anno 2022, come si ricava dall'allegato atto di costituzione, le risorse complessivamente disponibili – perché non vincolate a utilizzazioni obbligatorie quali *l'indennità di Agenzia*, le precedenti *progressioni economiche*, le *posizioni organizzative*, altro – ammontano a circa 29 milioni di euro.

Al **punto 2**, è stato convenuto (mediante rinvio alla tabella unita all'accordo) un numero di sviluppi economici pari a 1.910 unità, con la specificazione di quelli destinati alla provincia autonoma di Bolzano (22) tenuto conto di quanto previsto dal D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, come modificato dal decreto legislativo 23 maggio 2001, n. 272.

In linea con gli obiettivi di selettività dettati dal legislatore, con riferimento alle progressioni economiche (articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165 del 2001), il numero degli sviluppi economici all'interno delle aree riguarda solo una quota parte del personale. Nel dettaglio, considerato il personale in organico al 1° gennaio 2022, al netto delle posizioni apicali e di coloro che non potranno partecipare per mancanza dei requisiti minimi di anzianità, il numero dei passaggi previsti con l'ipotesi di accordo si attesta su una percentuale del 49 per cento (= 3.900 / 1.910).

A seguire, è riportata la tabella che espone il numero di passaggi e la corrispondente platea di riferimento.

AREA	Da Fascia economica	Platea	% di passaggi	Numero di passaggi vecchio sistema	di cui per Bolzano	Costo pro capite annuo	Costo complessivo annuo
TERZA	da F5 a F6	367	0,49	180	4	€ 2.290,98	€ 412.376,40
	da F4 a F5	509	0,49	249	4	€ 2.266,37	€ 564.326,13
	da F3 a F4	237	0,49	116	0	€ 4.244,15	€ 492.321,40
	da F2 a F3	946	0,49	464	2	€ 2.436,50	€ 1.130.536,00
	da F1 a F2	377	0,49	185	4	€ 1.165,48	€ 215.613,80
	Totale di area	2.436	0,49	1.194	14		€ 2.815.173,73
SECONDA	da F5 a F6	380	0,49	186	3	€ 820,45	€ 152.603,70
	da F4 a F5	398	0,49	195	3	€ 664,88	€ 129.651,60
	da F3 a F4	476	0,49	233	2	€ 1.666,84	€ 388.373,72
	da F2 a F3	111	0,49	54		€ 2.201,67	€ 118.890,18
	da F1 a F2	96	0,49	47		€ 1.623,82	€ 76.319,54
	Totale di area	1.461	0,49	715	8		€ 865.838,74
PRIMA	da F1 a F2	3	0,49	1		€ 857,06	€ 857,06
	Totale di area	3	0,49	1			€ 857,06
Totale generali	3.900			1.910	22		€ 3.681.869,53

All'articolo 2 dell'accordo sono convenuti i *criteri generali per la definizione delle procedure selettive*.

Al **punto 1**, si conviene che le procedure selettive per gli sviluppi economici siano riservate ai dipendenti dell'Agenzia inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale alla data del 1° gennaio 2022

e che la decorrenza sarà dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle relative graduatorie. Ciò in linea con le indicazioni fornite dagli Organi di certificazione esterni (DFP e IGOP).

Al punto 2, sono stabiliti i *requisiti di partecipazione*. In linea con quanto dettato dal citato articolo 83 del CCNL AF 2004, si stabilisce che può partecipare alle procedure selettive per gli sviluppi economici con decorrenza 1° gennaio 2022 esclusivamente il personale a tempo indeterminato in organico presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli al 31 dicembre 2021, che sia in possesso, alla medesima data, del requisito della permanenza minima di più di 2 anni nella fascia retributiva di provenienza, ossia nella fascia immediatamente inferiore a quella per la quale concorre.

Al punto 3, sono indicati i *titoli valutabili*, che devono essere posseduti al 1° gennaio 2022. Le procedure di sviluppo economico sono orientate ad accrescere la produttività del personale e, di conseguenza, l'efficienza dell'amministrazione nel suo complesso, attraverso la valutazione del diverso grado di abilità progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

Tale grado di abilità professionale è valutato sulla base dei titoli culturali e professionali posseduti e dell'esperienza specificamente maturata nell'Agenzia delle dogane e dei monopoli.

In sede di contrattazione integrativa sono stati, in particolare, definiti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione *l'esperienza professionale maturata* e i *titoli di studio e culturali posseduti*.

Si sottolinea, in particolare, che la valutazione dell'esperienza professionale tiene conto della "esperienza di servizio" (fino a un massimo di 21 punti per il personale della I e della II area e di 20 punti per il personale della III area) ma anche delle reali capacità dei dipendenti e delle loro effettive conoscenze, attribuendo un punteggio per lo svolgimento degli incarichi affidati – della durata minima di un anno – a titolo di *posizione organizzativa (ex lege e/o da contratto)* o *incarico di responsabilità, capo sezione o vicario degli Uffici dei monopoli, responsabile di articolazione interna ad Aree/Distretti/Laboratori/Uffici/SOT e incarico svolto presso istituzioni od organismi europei e internazionali*.

Allo scopo di valorizzare anche le esperienze maturate nel recente passato viene stabilito anche che gli incarichi valutabili sono soltanto quelli decorrenti dal 1° gennaio 2017.

Al fine dell'applicazione del criterio della *valutazione della performance*, nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutati (fino a un massimo di 5 punti) anche l'attività svolta e i risultati conseguiti dai dipendenti nel biennio 2019-2020, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale, tramite le schede di valutazione - distinte per prima/seconda area e terza area - di cui agli allegati n. 3 e n. 4 dell'ipotesi di accordo. In linea con le possibilità offerte dalla metodologia, il peso percentuale da attribuire ai due fattori del sistema di valutazione è il seguente: pari al 50 per cento per il "contributo individuale" rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse e pari all'ulteriore 50 per cento per i "risultati della struttura" rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle capacità manageriali. Sono previste clausole peculiari per la valutazione del personale in posizione di fuori ruolo o di comando/distacco presso altre amministrazioni/enti o organismi internazionali e del personale in distacco presso il sindacato nel biennio considerato. Mentre con riguardo al fattore dei "risultati della struttura" sarà attribuito il punteggio della struttura di organica appartenenza, in ordine al contributo individuale sarà attribuito un punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno considerato presso l'Ufficio di organica appartenenza.

A seguire è riportata la scheda che riepiloga i titoli professionali e culturali valutabili, la valutazione e le corrispondenti fasce di punteggio.

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE	Punteggi I e II area	Punteggi III area
Esperienza professionale effettivamente maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 1,20 punti 0,10</i>	<i>punti 1,20 punti 0,10</i>
Esperienza professionale effettivamente maturata nelle fasce retributive inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 0,70 punti 0,06</i>	<i>punti 0,70 punti 0,06</i>
Esperienza professionale effettivamente maturata nelle aree funzionali inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 0,60 punti 0,05</i>	<i>punti 0,60 punti 0,05</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 21,00</u>	<u>punti 20,00</u>
Svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, a partire dall'anno 2017:		
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di Posizione Organizzativa (ex lege e/ o da contratto) o Incarico di Responsabilità*</i>	<i>punti 1,50</i>	<i>punti 1,50</i>
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di capo sezione (SOT e Sezione distaccata) e vicario degli UM</i>	<i>punti 1,00</i>	<i>punti 1,00</i>
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di responsabile di articolazione interna ad Aree/ Distretti/ Laboratori/ Uffici/ SOT e per ciascun anno di incarico svolto presso istituzioni od organismi europei e internazionali</i>	<i>punti 0,50</i>	<i>punti 0,50</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 2,00</u>	<u>punti 3,00</u>
Valutazione della <i>performance</i> nel biennio 2019/2020:		
<i>Per punteggi</i>	<i>> 80</i>	<i>5,00</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>> 50 a ≤ 80</i>	<i>4,00</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>> 20 a ≤ 50</i>	<i>2,50</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>fino a 20</i>	<i>0,00</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 5,00</u>	
Punteggio massimo per A) ESPERIENZA PROFESSIONALE: punti 28,00		
B) TITOLI DI STUDIO	Punteggi I e II area	Punteggi III area
Diploma della scuola dell'obbligo	<i>punti 15,00</i>	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	<i>punti 18,00</i>	<i>punti 18,00</i>
Laurea (L) e titoli corrispondenti ed equipollenti	<i>punti 21,00</i>	<i>punti 21,00</i>
Laurea specialistica (L.S.) e titoli corrispondenti ed equipollenti	<i>punti 24,00</i>	<i>punti 24,00</i>
Specializzazione universitaria <i>post lauream</i> , dottorato di ricerca	<i>punti 26,00</i>	<i>punti 26,00</i>
Punteggio aggiuntivo per corsi <i>post lauream</i> di perfezionamento/master universitari di durata almeno annuale o abilitazione all'esercizio delle professioni per l'iscrizione ai relativi albi professionali	<i>punti 2,00</i>	<i>punti 2,00</i>
<u>per un punteggio massimo complessivo di:</u>	<u>punti 28,00</u>	<u>punti 28,00</u>
Punteggio massimo per B) TITOLI DI STUDIO: punti 28,00		

(*) di cui alla tabella allegata agli accordi del 7 dicembre 2011 e del 20 marzo 2019 come integrato dall'accordo del 30 aprile 2019.

La *valutazione della performance* si attua tramite le schede di valutazione – distinte per prima/seconda area e terza area – di seguito riportate.

Scheda di valutazione del personale non dirigenziale (I e II Area)								
Cognome:			Nome:					
Area e fascia retributiva:								
Profilo Professionale:								
Ufficio:								
Periodo di valutazione: 1 GENNAIO 2019 - 31 DICEMBRE 2020								
Elementi di valutazione parametro a. "Risultati della struttura"			Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro a.	
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali		0	0	0	50%	0,00	
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100		0,00	0,00	0,00	50%	0,00	
Elementi di valutazione parametro b. "Contributo individuale"			Punteggio attribuibile	Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro b.
1	lavorare in gruppo/ integrazione e cooperazione con i colleghi <small>è la disponibilità a interagire con i colleghi favorendo l'integrazione di idee e professionalità diverse contribuendo a creare un clima positivo e propositivo, nonché l'attitudine a facilitare il flusso delle informazioni e delle conoscenze in proprio possesso</small>		da 1 a 10	0	0	0	50%	0,00
2	coinvolgimento nei processi lavorativi <small>è la dimostrazione di continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità nonché la disponibilità a offrire il proprio contributo anche al di fuori dell'attività ordinaria</small>		da 1 a 10	0	0	0		
3	organizzazione del lavoro <small>è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione di eventuali urgenze</small>		da 1 a 10	0	0	0		
4	iniziativa e flessibilità <small>è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e a proporre soluzioni anche innovative, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione</small>		da 1 a 10	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"		Max 40 punti	0	0	0	50%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100			0,00	0,00	0,00	50%	0,00
Totale parametri a. e b.							0,00	

Scheda di valutazione del personale non dirigenziale (III Area)								
Cognome:			Nome:					
Area e fascia retributiva:								
Profilo Professionale:								
Ufficio:								
Periodo di valutazione: 1 GENNAIO 2019 - 31 DICEMBRE 2020								
Elementi di valutazione parametro a. "Risultati della struttura"			Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro a.	
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali		0	0	0	50%	0,00	
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100		0,00	0,00	0,00	50%	0,00	
Elementi di valutazione parametro b. "Contributo individuale"			Punteggio attribuibile	Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro b.
1	lavorare in gruppo/integrazione e cooperazione con i colleghi <small>è la disponibilità a interagire con i colleghi favorendo l'integrazione di idee e professionalità diverse contribuendo a creare un clima positivo e propositivo, nonché l'attitudine a facilitare il flusso delle informazioni e delle conoscenze in proprio possesso</small>		da 1 a 10	0	0	0	50%	0,00
2	coinvolgimento nei processi lavorativi <small>è la dimostrazione di continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità nonché la disponibilità a offrire il proprio contributo anche al di fuori dell'attività ordinaria</small>		da 1 a 10	0	0	0		
3	organizzazione del lavoro <small>è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione e la gestione delle priorità e delle urgenze e, ove richiesto, il coordinamento e la motivazione delle risorse</small>		da 1 a 10	0	0	0		
4	iniziativa e flessibilità <small>è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e a proporre soluzioni anche innovative e, ove richiesto, assumere decisioni e tradurle in azioni, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione</small>		da 1 a 10	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"		Max 40 punti	0	0	0	50%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100			0,00	0,00	0,00	50%	0,00
Totale parametri a. e b.							0,00	

Al punto 4, sono individuati i criteri da utilizzare in caso di *parità di punteggio*. Per garantire la massima tempestività nell'approvazione delle graduatorie di merito delle procedure di sviluppo economico, è stato convenuto che in caso di situazioni di parità di punteggio tali da incidere sull'individuazione degli aventi diritto all'attribuzione della fascia superiore, si applicano, nell'ordine proposto, i criteri di seguito individuati:

1. maggiore anzianità nella fascia economica di appartenenza;
2. maggiore anzianità nell'area di appartenenza;
3. maggiore anzianità anagrafica;
4. prova teorico-pratica consistente in un colloquio di fronte a una Commissione esaminatrice, vertente sulle materie afferenti l'organizzazione e la missione istituzionale dell'Agenzia (normativa in materia di dogane e accise, giochi, fini istituzionali, attribuzioni e organi dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli).

Al punto 5, sono elencate le *cause di ammissione con riserva/esclusione connesse a procedimenti penali/disciplinari*.

Si precisa che sono cause di esclusione dalle procedure:

- l'aver patteggiato negli ultimi cinque anni o l'aver riportato sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa;
- l'aver riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del C.C.N.L.

Sono ammessi con riserva alle procedure selettive, fino alla conclusione del giudizio penale, i candidati che abbiano riportato una sentenza di condanna non definitiva, gli imputati e coloro nei cui confronti siano state adottate misure cautelari personali per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa qualora questi ultimi abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio. A questo fine, per reati contro la pubblica Amministrazione si intendono sia i reati di cui al Libro Secondo, Titolo II del codice penale, che i reati aventi come soggetto passivo la pubblica Amministrazione.

Viene infine precisato come, ai fini della regolare ammissione di ciascun candidato alla procedura selettiva, non debbano sussistere le cause di esclusione e/o di ammissione con riserva sopra riportate dalla scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione fino al momento dell'approvazione della graduatoria.

All'articolo 3, sono convenute le *disposizioni finali* dirette a esplicitare il processo di certificazione e a descrivere il processo di firma dell'accordo per le rappresentanze sindacali che hanno partecipato alla riunione in videoconferenza.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

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

L'articolo 83 del CCNL AF 2004 prevede che le Agenzie pianifichino i passaggi economici all'interno delle aree, tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente. Come indicato nell'ipotesi di accordo, tali risorse erano state in un primo momento stimate nel 2021.

Nel Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2022 (d'ora in avanti Fondo 2022), l'importo stimato utilizzabile per le progressioni economiche ammonta a circa 29 milioni di euro come si ricava dall'allegato atto di costituzione provvisoria.

L'art. 49, comma 1, del CCNL FC 2022 dispone che *“La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascuna amministrazione continua ad essere costituita dalle risorse di cui all'art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018.”*

L'articolo 76 del CCNL FC 2018 disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate, prevedendo, al comma 2, come *“a decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001”*.

Tale importo complessivo certificato è pari a € 70.055.585,84.

In applicazione del successivo comma 3, lett. a), del medesimo articolo 76, il predetto importo è incrementato dell'importo di € 1.269.888,46 corrispondente agli *incrementi contrattuali* pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015 [art. 76, comma 3, lett. a)]. Tale importo è stato verificato e accertato dal MEF-RGS con nota n. 179336 del 17 luglio 2018 nel valore di euro 1.685.142,00 al lordo degli oneri riflessi.

Ulteriori incrementi contrattuali derivano dalla sottoscrizione del CCNL FC 2022. Infatti, l'articolo 49, comma 3, prevede che *“a decorrere dall'1/1/2021, la parte stabile di cui al comma 1 è inoltre incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella D, da applicarsi al monte salari dell'anno 2018 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*. In relazione alla percentuale prevista per l'Agenzia delle dogane e dei monopoli (pari a 0,31%), l'importo quantificato è pari a € 1.378.018,71.

Secondo quanto dettato dalla successiva lett. b), comma 3, dell'articolo 76, *la RIA del personale cessato* comprensiva della tredicesima mensilità alimenta le risorse certe e stabili e confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera, in ragione d'anno. In relazione alle cessazioni rilevate in ciascuno degli anni dal 2017 al 2021, si è registrato un importo complessivo di € 1.951.344,59.

Secondo quanto dettato alla successiva lett. c), comma 3, dell'articolo 76, se non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni, anche *l'indennità di amministrazione del personale cessato* alimenta le risorse certe e stabili del Fondo. In relazione alle cessazioni rilevate in ciascuno degli anni dal 2017 al 2020 (l'importo relativo all'anno 2021 è ancora in fase di quantificazione), si è registrato un importo complessivo di € 9.475.032,72.

Ulteriori risorse – cosiddette storiche – derivano dalla previsione dell'articolo 30 del CCNL del comparto Ministeri del 16 febbraio 1999 e dagli articoli 5 e 6 del successivo CCNL del 21 febbraio 2001. Si tratta di somme transitate in via definitiva nel bilancio dell'allora Agenzia delle dogane e destinate, per un importo di € 4.166.681,00, a contribuire al finanziamento del lavoro in *turno*.

Tali risorse certe e stabili sono state incrementate anche da una disposizione legislativa dedicata alle Agenzie fiscali e, in particolare, l'*articolo 40-bis del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162* – convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 – che, in deroga alle misure di contenimento dei fondi della contrattazione integrativa dettate dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, a decorrere dall'anno 2020, prevede stabilmente l'assegnazione all'Agenzia delle dogane e dei monopoli di finanziamenti aggiuntivi per un importo complessivo di € 2.637.528,26 a incremento delle risorse certe e stabili presenti nel Fondo risorse decentrate.

Le risorse certe e stabili confluite provvisoriamente nel Fondo 2022 ammontano, quindi, a complessivi € 90.934.079,58.

II.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Come esposto nell'unito atto di costituzione per l'anno 2022, le risorse certe e stabili ammontano a complessivi € 90.934.079,58.

- Risorse consolidate 2017 certe e stabili

Si tratta delle risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo, per un importo pari a € 70.096.979,72 al netto degli oneri riflessi, rideterminato nell'atto di costituzione in € 70.055.585,84 per effetto della sottrazione della somma di € 41.393,88 riferita alla quota parte variabile della RIA a valere sul solo anno 2017.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti:

- nella misura pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015 per il triennio 2016-2018, per un importo di € 1.269.888,46;
- nella misura pari allo 0,31% del monte salari dell'anno 2018 per il triennio 2019-2021, per un importo di € 1.378.018,71.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Confluiscono nel Fondo 2022 le seguenti risorse:

- la RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio negli anni 2017/2018, 2019, 2020 e 2021 compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno, per un importo complessivo pari a € 1.951.344,59 (€ 871.560,56 + € 382.317,26 + € 361.119,20 + € 336.347,57);
- la *indennità di amministrazione* non più corrisposta al personale cessato dal servizio negli anni 2017/2018, 2019 e 2020 (l'importo relativo all'anno 2021 è ancora in fase di quantificazione) e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno, per una somma pari a € 9.475.032,72 (€ 6.197.046,60 + € 2.646.697,20 + € 631.288,92);
- le somme per turnazioni previste dall'articolo 30 del CCNL del comparto Ministeri del 16 febbraio 1999 e dagli artt. 5 e 6 del successivo CCNL del 21 febbraio 2001 definitivamente transitate a tale titolo nel bilancio dell'allora Agenzia delle dogane per un importo pari a € 4.166.681,00;

- le somme assegnate dall’articolo 40-*bis* del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 – convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 – per un importo complessivo di € 2.637.528,26 a incremento delle risorse certe e stabili presenti nel Fondo risorse decentrate.

II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

L’ipotesi di accordo riguarda soltanto le risorse destinate a finanziarie le procedure di progressione economica per l’anno 2022.

II.2.2 - Sezione I - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L’individuazione delle risorse – aventi carattere di certezza e stabilità – utilizzabili per gli sviluppi economici all’interno delle aree per l’anno 2022, richiede la verifica delle somme già vincolate a specifiche destinazioni per effetto dei precedenti accordi integrativi.

Al riguardo, a fronte di una disponibilità di risorse aventi carattere di certezza e stabilità per l’anno 2022, pari a € 90.934.079,58, l’unito atto di costituzione ha già previsto lo stanziamento di un importo stimato di € 61.770.500,00 per far fronte alle seguenti destinazioni obbligatorie:

- ✓ la “stabilizzazione” della quota parte dell’indennità di Agenzia, per un importo di € 7.500.000,00;
- ✓ le “qualifiche super” del precedente sistema classificatorio e “gli sviluppi economici all’interno delle aree” del nuovo ordinamento professionale del personale dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli e delle allora Agenzia delle dogane e Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato (ivi compreso il personale transitato dalle ex Direzioni Provinciali del Tesoro), per un importo complessivo di € 49.000.000,00;
- ✓ indennità per turnazioni per un importo di € 5.100.000,00;
- ✓ posizioni organizzative per un importo di € 170.500,00.

Alla luce di quanto esposto, considerate le destinazioni obbligatorie e convenute con precedenti contratti integrativi per un importo pari a € 56.500.000,00 (€ 7.500.000, ed € 49.000.000,00) e tenuto conto delle somme necessarie a finanziare le posizioni organizzative e i turni (€ 5.270.500,00), residua un importo di risorse certe e stabili di € 29.163.579,58, importo questo che ampiamente garantisce l’impegno di € 3.681.869,53 per finanziare gli sviluppi economici all’interno delle aree di cui all’ipotesi di accordo in certificazione.

II.2.3 - Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

L’ipotesi di accordo sottoscritta riguarda le risorse destinate a finanziarie gli sviluppi economici all’interno delle aree. In relazione alla decorrenza degli sviluppi, con un successivo accordo saranno convenute le ulteriori destinazioni finanziabili con il contratto annuale sul Fondo Risorse Decentrate.

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

L'unica destinazione regolata dal contratto integrativo cui si riferisce la presente relazione riguarda gli sviluppi economici all'interno delle aree per un importo di € 3.681.869,53.

II.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

II.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

L'istituto contrattuale degli *sviluppi economici all'interno delle aree* è finanziato dalle sole risorse aventi carattere di certezza e stabilità confluite nei fondi della contrattazione integrativa.

II.3 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.3.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato poiché l'Agenzia opera in regime di contabilità civilistica.

II.3.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

II.3.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2022 trovano copertura finanziaria nell'ambito degli accantonamenti effettuati per l'esercizio finanziario 2021.