

Ipotesi di accordo sull'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali.

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 | 14 giugno 2023 | |
| Periodo temporale di vigenza | Dal | |
| 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, CONFISAL-UNSA, FLP, USB PI e CONFINTESA FP.</p> <p>Organizzazioni firmatarie dell'accordo: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFISAL-UNSA con nota a verbale, USB PI e CONFINTESA FP.</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale del comparto Funzioni centrali. | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Ipotesi di accordo sull'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali. | |
| 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. 87 del 30 giugno 2023 |
| | | 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 essere 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" - voce "Performance".</p> <p>Secondo quanto dettato dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dal collegato DPR 24 giugno 2022, n. 81, a partire dall'anno 2022 i contenuti del piano della performance sono assorbiti dal nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</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 la trasparenza". Secondo quanto dettato dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dal collegato DPR 24 giugno 2022, n. 81, a partire dall'anno 2022 i contenuti del piano della performance sono assorbiti dal nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</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, Direzione 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)

L'art. 13 del CCNL del comparto Funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, prevede un nuovo sistema di classificazione del personale articolato in quattro aree, corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: area degli operatori, area degli assistenti, area dei funzionari, area delle elevate professionalità.

All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro. Nell'area sono individuate le famiglie professionali, "ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune".

Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

L'inquadramento delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il CCNL del comparto Funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, ha stabilito all'art. 7, comma 6, lett. z) che "sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica: z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali".

A tal proposito l'Amministrazione ha individuato due ambiti di competenze professionali:

- Ambito amministrativo/tributario nel quale confluiscono le competenze di natura amministrativa, giuridico-legale, economica, finanziaria, contabile, fiscale e di attività di interpretariato;
- Ambito tecnico nel quale confluiscono le competenze di natura tecnica, informatica, logistica, chimica.

| Aree del nuovo ordinamento e le famiglie professionali | | | | |
|--|--|------------------------|-------------------------------|---|
| CCNL FC 2019-2021 Nuove aree | AMBITO AMMINISTRATIVO/TRIBUTARIO | AMBITO TECNICO | | |
| E.P. | E.P Amministrativo/Tributario | E. P. Tecnico | E. P. di Laboratorio | E. P. Tecnico specializzato |
| FUNZIONARI | Funzionario Amministrativo / Tributario | Funzionario Tecnico | Funzionario di Laboratorio | Funzionario Tecnico Specializzato |

| | | | | |
|-------------------|--|-----------------------|--|--|
| ASSISTENTI | Assistente Amministrativo / Tributario | Assistente Tecnico | | |
| OPERATORI | Operatore dei Servizi generali, amministrativi e tecnici | | | |

Le competenze professionali, i requisiti e le modalità di accesso per ciascuna famiglia professionale sono state individuate nelle tabelle A e B, allegata all'ipotesi di accordo (Allegati n. 1 e n. 2).

Tabella A:

- Prima Area, profilo di provenienza "*agente*" è stato individuato **l'Operatore dei servizi generali, amministrativi e tecnici**, ovvero colui che svolge attività semplici e di supporto che richiedono conoscenze generali di base e/o capacità manuali generiche.
- Ambito amministrativo/tributario - Seconda Area, profili di provenienza "*assistente amministrativo, tributarista, ragioniere, interprete/traduttore e assistente alle relazioni istituzionali ed esterne*" sono confluiti nella figura dell'**Assistente amministrativo/tributario**. L'Assistente amministrativo/tributario è colui che svolge le funzioni amministrative e tributarie di competenza dell'Agenzia nell'ambito di procedure e prescrizioni che non comportano risoluzioni di problematiche richiedenti valutazioni discrezionali.
- Ambito tecnico – Seconda Area, profili di provenienza "*perito informatico, perito chimico geometra, perito industriale, autista/prodiere, meccanico e addetto ai servizi di mensa e refezione*" sono confluiti nella figura dell'**Assistente tecnico**, ovvero il personale deputato allo svolgimento di servizi di supporto ad attività a carattere tecnico pratico.
- Ambito amministrativo/tributario – Terza Area, profili di provenienza "*funzionario amministrativo, fiscalista, legale, collaboratore relazioni internazionali, collaboratore relazioni istituzionali, comunicazione e eventi, e analista economico finanziario*" sono confluiti nel **Funzionario amministrativo/tributario**. Il Funzionario amministrativo/tributario è il personale dotato di specifiche competenze giuridiche, economiche, finanziarie e di supporto ai processi amministrativi gestionali, organizzativi dell'Agenzia.
- Ambito tecnico – Terza Area, profili di provenienza "*Ingegnere, Architetto*" sono confluiti nel **Funzionario Tecnico specializzato**, ovvero il personale tecnico specializzato nei settori dell'ingegneria e dell'architettura. Per tale personale, tra i requisiti per l'accesso è prevista l'abilitazione all'esercizio della professione ed iscrizione all'albo; i profili di provenienza "*chimico e biologo*" sono confluiti nel **Funzionario di laboratorio**, personale deputato alle attività connesse al settore delle analisi chimiche, biologiche e microbiologiche. Anche per questo personale è previsto tra i requisiti di accesso l'abilitazione all'esercizio della professione ed iscrizione all'albo; i profili di provenienza "*informatico, statistico/analista quantitativo e infermiere*" sono confluiti nel **Funzionario Tecnico**. Il Funzionario tecnico è il personale dotato di specifiche competenze tecniche generali e specialistiche in diversi settori. Per tale personale il requisito di accesso è soltanto la laurea (triennale o magistrale).

Tabella B – Area delle Elevate professionalità:

- Non sono previste Elevate professionalità nella famiglia dei servizi generali, amministrativi e tecnici.
- Nell'ambito amministrativo/tributario è prevista **l'Elevata professionalità amministrativo/tributario**. Vi rientra il personale che svolge funzioni caratterizzate da elevato grado di responsabilità e di contenuto professionale e specialistico. Tra i requisiti di accesso è prevista la laurea magistrale accompagnata di norma da un periodo pluriennale di esperienza in funzioni specialistiche.
- Nell'ambito tecnico sono state individuate tre Elevate professionalità (di seguito E.P.) – **E.P. Tecnico, E.P. Tecnico Specializzato e E.P. di Laboratorio**. Soltanto per la E.P. Tecnico Specializzato e di Laboratorio è richiesta l'iscrizione all'albo professionale, oltre alla laurea magistrale e all'esperienza pluriennale in funzioni specialistiche.

All'articolo 1, comma 5, dell'ipotesi di accordo è stato convenuto che le competenze professionali di cui agli allegati A e B, saranno declinate in eventuali posizioni di lavoro sulla base dei processi propri dell'amministrazione.

Inoltre, al comma 7 è stato previsto che *“le progressioni tra le Aree potranno avvenire verso ciascuna delle famiglie dell'area immediatamente superiore, purché rispettati i criteri previsti dalla normativa primaria e dai contratti, i partecipanti siano in possesso delle competenze professionali afferenti alla specifica famiglia di destinazione come individuate dagli allegati A e B”*.

All'articolo 2 – intitolato *“Disposizioni di prima applicazione”* è stato convenuto al primo comma che l'assegnazione di ciascun dipendente alle nuove famiglie professionali è effettuata, in prima applicazione, con riferimento al personale in servizio dalla data del 1° novembre 2022 (art. 18 del CCNL del comparto Funzioni centrali 2019-2021), sulla base della Tabella di corrispondenze, di seguito riportata:

| Tabella di corrispondenza tra le Aree (CCNL comparto Ag. Fiscali) e i profili professionali e le aree del nuovo ordinamento (CCNL comparto F.C.) | | |
|--|---|--|
| Area (ex. CCNL FC 2016-2018) | PROFILO PROFESSIONALE DI PROVENIENZA | CCNL FC 2019-2021 NUOVE AREE |
| | | E.P. AMMINISTRATIVO/TRIBUTARIO |
| | | E.P. TECNICO |
| | | E.P. TECNICO SPECIALIZZATO |
| | | E.P. DI LABORATORIO |
| TERZA | STATISTICO/ANALISTA QUANTITATIVO | FUNZIONARIO TECNICO |
| | INFORMATICO | |
| | INFERMIERE | |
| | BIOLOGO | FUNZIONARIO DI LABORATORIO |
| | CHIMICO | |
| | INGEGNERE/ARCHITETTO | FUNZIONARIO TECNICO SPECIALIZZATO |
| | COLLABORATORE RELAZIONI INTERNAZIONALI | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/TRIBUTARIO |
| | COLLABORATORE RELAZIONI ISTITUZIONALI, COMUNICAZIONE E EVENTI | |
| | LEGALE | |
| | FISCALISTA | |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | |
| | ANALISTA ECONOMICO FINANZIARIO | |
| SECONDA | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/TRIBUTARIO |
| | TRIBUTARISTA | |
| | RAGIONIERE | |
| | INTERPRETE/TRADUTTORE | |
| | ASSISTENTE RELAZIONI ISTITUZIONALI ED ESTERNE | |
| | PERITO INFORMATICO | ASSISTENTE TECNICO |
| | PERITO CHIMICO | |
| | PERITO INDUSTRIALE | |
| | GEOMETRA | |
| | AUTISTA/PRODIERE | |
| MECCANICO | | |
| ADDETTO AI SERVIZI DI MENSA E REFEZIONE | | |
| PRIMA | AGENTE | OPERATORE DEI SERVIZI GENERALI, AMMINISTRATIVI E TECNICI |

Le parti hanno convenuto di impegnarsi a verificare periodicamente, e comunque in una prima fase, entro il primo semestre 2024, l'adeguatezza della individuazione delle famiglie professionali e ad apportare eventuali correttivi che dovessero rendersi necessari a seguito di mutamenti dell'assetto funzionale/organizzativo dell'Agenzia.

Parte II -Reazione tecnico-finanziaria

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.