

Ipotesi di accordo sulla attuazione degli sviluppi economici nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 e protocollo d'intesa sulla determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree

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	<p>Ipotesi di accordo sulle risorse certe e stabili da destinare agli sviluppi economici all'interno delle aree nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 e sul corrispondente numero degli sviluppi, sottoscritta il 20 marzo 2019.</p> <p>Ipotesi di accordo sulla determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2019, sottoscritta il 23 luglio 2019.</p>
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore della Direzione personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: le rappresentanze del comparto Funzioni Centrali (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)	Fondo risorse decentrate dell'anno 2019: accordi 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.
	<p>Certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con foglio n. 16 del 29 luglio 2019</p> <p>Nessun rilievo.</p>

	<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 performance, 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></p> <p>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 "Attività per la prevenzione della corruzione" alla voce "Piano triennale di prevenzione della corruzione".</p> <p><u>Obbligo di pubblicazione</u></p> <p>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.</p> <p>Con riferimento alla materia del personale, sono tra l'altro pubblicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli accordi sulla utilizzazione dei fondi per la contrattazione integrativa; - i dati sulla dotazione organica ricavati dalle tabelle del conto annuale; - i curricula 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 (nessuno dal 2011); - 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><u>Relazione della performance</u></p> <p>Nel rinviare a quanto già esposto alla sezione Piano della performance, 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.</p> <p>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'articolo 7, comma 6, lett. c), del contratto del comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018 affida alla contrattazione integrativa l'individuazione dei "criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche" e il successivo articolo 77, comma 2, lett. e), che nell'ambito del "Fondo risorse decentrate", previsto a decorrere dall'anno 2018, stabilisce che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa siano destinate, tra i vari utilizzi, a finanziare le "progressioni economiche".

Il medesimo contratto affida poi alla Commissione paritetica prevista dall'art. 12 la definizione del nuovo sistema di classificazione professionale.

Nelle more della conclusione dei lavori della citata Commissione, il CCNL di riferimento per gli sviluppi economici all'interno delle aree è quello relativo al comparto Agenzie fiscali sottoscritto il 28 maggio 2004 e, in particolare, l'articolo 82, comma 3, che 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 dal presente CCNL all'articolo 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

L'articolo 83, commi 1 e 2, del medesimo CCNL dispone inoltre 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.

Le ipotesi di accordo in valutazione riguardano tutto il personale dell'Agenzia, sia quello proveniente dall'ex Agenzia delle dogane sia quello dell'ex Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato, amministrazione questa incorporata nell'Agenzia delle dogane e dei monopoli secondo quanto dettato dall'art. 23-*quater* del decreto legge n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2013.

1. Con l'ipotesi di accordo del 20 marzo 2019, 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 del comparto Agenzie fiscali.

Al punto 1, è stata individuata la somma di euro 5.100.000,00 per finanziare gli *sviluppi economici all'interno delle aree* dell'ordinamento professionale del personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Si tratta di un importo individuato a consuntivo al 31 dicembre 2018 tra le somme certe e stabili disponibili (per complessivi 22 milioni di euro circa) ovvero non già vincolate a precedenti destinazioni.

Al punto 2, è stato convenuto (mediante rinvio alla tabella unita all'accordo) un numero di sviluppi economici pari a 2.565 unità, con la specificazione di quelli destinati alla provincia autonoma di Bolzano tenuto conto di quanto previsto dal D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, come modificato dal decreto legislativo 23 maggio 2001, n. 272 e successive modifiche e integrazioni.

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 31 dicembre 2018, anche al netto delle unità che hanno

potuto beneficiare degli sviluppi economici previsti nell'ambito del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017, il numero dei passaggi previsti con l'accordo del 20 marzo 2019 si attesta su una percentuale del 38,78 (= 2.565 / 6.614).

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

AREA	Sviluppi economici da F a F+1	Costo pro capite annuo	Platea al netto degli sviluppi 2017	Numero di passaggi	di cui a Bolzano	Costo complessivo annuo
TERZA	da F5 a F6	€ 2.219,48	632	344	8	€ 763.502,27
	da F4 a F5	€ 2.194,87	694	283	7	€ 621.147,03
	da F3 a F4	€ 4.140,15	419	308	5	€ 1.275.166,46
	da F2 a F3	€ 2.420,90	1.347	238	1	€ 576.173,21
	da F1 a F2	€ 1.142,08	642	382	1	€ 436.272,97
	Totale di area			3.734	1.555	22
SECONDA	da F5 a F6	€ 799,65	862	161	3	€ 128.743,92
	da F4 a F5	€ 611,50	796	261	5	€ 159.601,50
	da F3 a F4	€ 1.573,62	675	185	0	€ 291.120,16
	da F2 a F3	€ 2.153,09	457	344	0	€ 740.661,53
	da F1 a F2	€ 1.592,69	82	53	0	€ 84.412,35
	Totale di area			2.872	1.004	8
PRIMA	da F1 a F2	€ 843,51	8	6	0	€ 5.061,06
	Totale di area			8	6	€ 5.061,06
Totale generali			6.614	2.565	30	€ 5.081.862,45

Al punto 3 si rinvia a un successivo accordo (quello sottoscritto il 23 luglio 2019) per la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree, esplicitando che il processo di certificazione verrà avviato dopo la stipula dell'ipotesi di accordo sulla determinazione dei criteri generali per la definizione delle relative procedure selettive.

2. Con l'**ipotesi di accordo del 23 luglio 2019**, è stata convenuta la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2019, secondo quanto previsto dall'articolo 83 del CCNL 28 maggio 2004 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

All'articolo 1 dell'accordo sono convenuti i *requisiti di partecipazione*, i *titoli valutabili*, i criteri in caso di *parità di punteggio* e le *cause di ammissione con riserva/esclusione connesse a procedimenti penali/disciplinari*.

Con riguardo ai *requisiti di partecipazione*, in linea con quanto dettato dal citato articolo 83, si stabilisce che può partecipare alle procedure selettive per gli sviluppi economici con decorrenza 1° gennaio 2019 esclusivamente il personale a tempo indeterminato in organico presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli al 31 dicembre 2018, 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.

Circa i *titoli valutabili*, che devono essere posseduti al 31 dicembre 2018, 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 non è condotta in relazione alla mera "anzianità di servizio", dal momento che vengono prese in considerazione le reali capacità dei dipendenti e le loro effettive conoscenze, attribuendo un punteggio anche per lo svolgimento di particolari incarichi di responsabilità (ad esempio, coordinatore di Direzione/Area/Laboratori/Ufficio centrale, capo Area/Staff/SOT degli UD, capo Ufficio/Servizio delle strutture centrali/regionali/interregionali/interprovinciale, vicario, contabile del contenzioso, componente della struttura di Mediazione, coordinatore team legale/sito web/AEO/RPT/INF-AM, referente attività scanner, CSI, informatico, informazione esterna, *security*, formazione, consegnatario contrassegni, economo/cassiere, consegnatario registri a rigoroso rendiconto, altro).

Allo scopo di consentire una rigorosa individuazione degli incarichi valutabili ne sono stati precisati gli ambiti, prevedendo la valutazione soltanto di quelli conferiti con atti formali e sempreché implicino l'assunzione di responsabilità ovvero lo svolgimento di attività ulteriori rispetto alla normale attività dell'Ufficio.

Allo scopo di valorizzare anche le esperienze maturate nel recente passato viene stabilito anche che gli incarichi valutabili sono soltanto quelli successivi al 1° gennaio 2016.

Al fine dell'applicazione del criterio della *valutazione della performance*, nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutati (fino a un massimo di 3 punti) anche l'attività svolta e i risultati conseguiti dai dipendenti nel biennio 2017/2018, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale (determinazione direttoriale n. 31253 del 20 dicembre 2013), tramite le schede di valutazione - distinte per prima/seconda area e terza area - di cui agli allegati n. 2 e n. 3 al presente 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 60 per cento per il "contributo individuale" rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse e pari al 40 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.

A seguire è riportata la scheda che riepiloga i titoli valutabili e corrispondenti punteggi.

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 0,05</i>	<i>punti 0,70 punti 0,05</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 0,30 punti 0,02</i>	<i>punti 0,30 punti 0,02</i>
<i>per un punteggio complessivo di:</i>	<i>punti 23,00</i>	<i>punti 22,00</i>

Svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'Agazia delle dogane e dei monopoli a partire dall'anno 2016:		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>per ciascun anno consecutivo di incarico di:</i> <ul style="list-style-type: none"> • coordinatore di Direzione/Area/Laboratori/Ufficio centrale; • capo Area/Staff/SOT degli UD • capo Ufficio/Servizio delle strutture centrali/regionali/interregionali/interprovinciale ^(*) • capo sezione (SOT e Sezione distaccata) e vicario degli UM 	<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</i>	<i>punti 0,75</i>	<i>punti 0,75</i>
<i>per ciascun incarico di (coordinatore team legale/sito web/AEO/RPT/INF-AM, referente attività scanner, CSI, informatico, comunicazione esterna, security, formazione, consegnatario contrassegni, cassiere, consegnatario registri a rigoroso rendiconto, R.S.P.P., logista, contabile del contenzioso, componenti della struttura di mediazione, economo e capo ufficio tecnico, altro ^(**))</i>	<i>punti 0,50</i>	<i>punti 0,50</i>
<i>per altri incarichi (partecipazione a gruppi di lavoro, comitati, gemellaggi, commissioni, docenze)</i>	<i>punti 0,25</i>	<i>punti 0,25</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 2,00</u>	<u>punti 3,00</u>
Valutazione della performance nel biennio 2017/2018:		
<i>Per punteggi</i>	<i>> 80</i>	<i>3,00</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>> 50 a ≤ 80</i>	<i>2,00</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>> 20 a ≤ 50</i>	<i>1,00</i>
<i>Per punteggi</i>	<i>fino a 20</i>	<i>0,00</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>		<u>punti 3,00</u>
Punteggio massimo per A) ESPERIENZA PROFESSIONALE: punti 28,00		

^(*) di cui alla tabella allegata all'accordo del 7 dicembre 2011.

^(**) per altro si intendono le ulteriori attività, debitamente documentate, connesse all'organizzazione e alla gestione della struttura di appartenenza.

B) TITOLI DI STUDIO	Sviluppi economici all'interno della I e II area	Sviluppi economici all'interno della 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, seconda laurea	<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 <i>post lauream</i> 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 complessivo di:</u>	<u>punti 28,00</u>	<u>punti 28,00</u>
Punteggio massimo per B) TITOLI DI STUDIO: punti 28,00		

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 2017 - 31 DICEMBRE 2018								
Elementi di valutazione parametro a. "Risultati della struttura"		Punteggio assegnato anno 2017	Punteggio assegnato anno 2018	Media	Peso	Valore parametro a.		
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali	0	0	0	40%	0,00		
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100		0	0	0	40%	0,00	
Elementi di valutazione parametro b. "Contributo individuale"		Punteggio attribuibile	Punteggio assegnato anno 2017	Punteggio assegnato anno 2018	Media	Peso	Valore parametro b.	
1	lavorare in gruppo/ integrazione e cooperazione con i colleghi 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	da 1 a 10	0	0	0			
2	coinvolgimento nei processi lavorativi 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	da 1 a 10	0	0	0			
3	organizzazione del lavoro 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	da 1 a 10	0	0	0			
4	iniziativa e flessibilità 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	da 1 a 10	0	0	0			
b.	Totale "Contributo individuale"		Max 40 punti	0	0	0	60%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100		0	0	0	0	60%	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 2017 - 31 DICEMBRE 2018								
Elementi di valutazione parametro a. "Risultati della struttura"		Punteggio assegnato anno 2017	Punteggio assegnato anno 2018	Media	Peso	Valore parametro a.		
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali	0	0	0	40%	0,00		
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100		0	0	0	40%	0,00	
Elementi di valutazione parametro b. "Contributo individuale"		Punteggio attribuibile	Punteggio assegnato anno 2017	Punteggio assegnato anno 2018	Media	Peso	Valore parametro b.	
1	lavorare in gruppo/integrazione e cooperazione con i colleghi 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	da 1 a 10	0	0	0			
2	coinvolgimento nei processi lavorativi 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	da 1 a 10	0	0	0			
3	organizzazione del lavoro 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	da 1 a 10	0	0	0			
4	iniziativa e flessibilità 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	da 1 a 10	0	0	0			
b.	Totale "Contributo individuale"		Max 40 punti	0	0	0	60%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100		0	0	0	0	60%	0,00
Totale parametri a. e b.							0,00	

Con riguardo poi ai 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. minore 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).

Con riferimento alle cause di ammissione con riserva/esclusione connesse a procedimenti penali/disciplinari, costituisce causa 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.

Costituisce causa di esclusione dalla procedura selettiva l'aver riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 62, commi 8 e 9, del CCNL del comparto Funzioni centrali.

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.

Ai fini delle presenti procedure selettive, 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.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

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

L'articolo 76 del CCNL del personale del comparto Funzioni centrali 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 certificato è pari a € 70.096.979,72 al netto degli oneri riflessi.

In applicazione del successivo comma 3, del medesimo articolo, il predetto importo va incrementato:

- a) dell'importo di € 1.269.888,46, per gli incrementi contrattuali pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015 [art. 76, comma 3, lett. a)];
- b) dell'importo di € 425.680,64, corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità [art. 76, comma 3, lett. b)];
- c) dell'importo di € 2.322.232,68, corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni [art. 76, comma 3, lett. c)].

La costituzione provvisoria del Fondo per l'anno 2018, riguardante le risorse economiche aventi carattere di certezza e stabilità, ammonta complessivamente a € 74.114.781,50.

Secondo quanto previsto dall'articolo 83, commi 2 e 3, del CCNL sottoscritto il 28 maggio 2004, i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

Alla luce delle disposizioni contrattuali appena indicate, nell'ipotesi di accordo del 20 marzo 2019 – che riguarda lo stanziamento di € 5.100.000 per gli sviluppi economici all'interno delle aree funzionali con decorrenza dal 1° gennaio 2019 – è stata prevista una disponibilità di risorse economiche certe e stabili di circa 22 milioni di euro. In effetti, nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2018, si prevede di poter disporre di risorse certe e stabili per € 74.114.781,50, delle quali risultano disponibili al 31 dicembre 2018 € 22.952.988,94, non già utilizzate per finanziare la stabilizzazione dell'indennità di Agenzia, le progressioni economiche e le posizioni organizzative.

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

L'unito atto di costituzione provvisoria per l'anno 2018 (All. 1) riporta le seguenti risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte al netto degli oneri riflessi per un importo complessivo pari a **€ 74.114.781,50**.

- Risorse consolidate 2017 certe e stabili

Si tratta delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo, per un importo pari a **€ 70.096.979,72**.

- **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.

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Confluiscono nel fondo le seguenti risorse:

- *Retribuzioni individuali di anzianità* non più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2017, 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 pari a € 425.680,64.
- *Indennità di amministrazione* o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2017 e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni nell'anno 2017; 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 € 2.322.232,68.

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

Gli accordi sottoscritti riguardano soltanto le risorse destinate a finanziarie il numero degli sviluppi economici.

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 2019, 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 2018, pari a € 74.114.781,50, l'unito atto di costituzione ha già previsto l'utilizzo di un importo complessivo di € 51.161.792,57 per le seguenti destinazioni obbligatorie:

- ✓ la "stabilizzazione" della quota parte dell'indennità di Agenzia, per un importo di € 8.174.164,36;
- ✓ 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 pari a € 42.987.628,21, importo esposto al netto delle cessazioni intervenute.

Alla luce di quanto esposto, considerate le destinazioni già convenute con precedenti contratti integrativi per un importo complessivo pari a € 51.161.792,57, residua un importo di risorse certe e stabili di € 22.952.988,94, importo questo che ampiamente garantisce l'impegno di € 5.100.000,00 per gli sviluppi economici con decorrenza 1° gennaio 2019 di cui alle ipotesi di accordo in certificazione.

II.2.3 - Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Gli accordi sottoscritti riguardano soltanto le risorse destinate a finanziarie il numero degli sviluppi economici. Con successivo accordi saranno convenute le ulteriori destinazioni per l'anno 2019: sistema indennitario, premi di performance, incarichi di responsabilità, budget di sede, altro.

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 l'anno 2019 per un importo di € 5.100.000,00.

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 2019 trovano copertura finanziaria nell'ambito degli accantonamenti effettuati per l'esercizio finanziario 2019 come evidenziati nella nota integrativa del bilancio di questa Agenzia.