

Roma, 26 luglio 2021

IPOTESI DI ACCORDO SULLA UTILIZZAZIONE DELLE ULTERIORI RISORSE DISPONIBILI
NELL'AMBITO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2019

I rappresentanti dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli e delle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del comparto Funzioni centrali,

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO l'articolo 23, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con il quale si prevede che *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTI l'articolo 76, comma 1, del medesimo contratto, che stabilisce che *«I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di “Fondo risorse decentrate”*» e il successivo comma 2 del medesimo articolo che disciplina la costituzione del predetto *“Fondo risorse decentrate”* a decorrere dall'anno 2018;

VISTO inoltre l'articolo 77, commi 3 e 4, del medesimo contratto, ove è previsto che la contrattazione integrativa destini, specificamente, alla performance individuale almeno il 30 per cento *“delle risorse di cui all'art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c)”*;

VISTO l'accordo sulla utilizzazione delle risorse certe e ricorrenti disponibili per il Fondo 2019, sottoscritto il 29 gennaio 2021, con il quale è stato convenuto l'utilizzo di diversi istituti per un importo complessivo di € 84.938.138,58;

VISTO l'accordo sulla destinazione della quota incentivante per l'anno 2019 [art. 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300] e sulla ripartizione delle risorse assegnate per il medesimo anno con d.m. 13 novembre 2020 (art. 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015,

n. 157), sottoscritto il 26 luglio 2021, con il quale è stato assegnato al Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 (d'ora in avanti Fondo 2019) un importo complessivo di € 34.505.072,04;

VISTO l'atto di costituzione definitiva del Fondo 2019, approvato da ultimo con nota protocollo n. 15812/RI del 26 luglio 2021;

CONSIDERATO che, secondo quanto previsto dal medesimo atto di costituzione, il limite del Fondo 2019, determinato in relazione all'importo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2016 al netto delle risorse non più transitabili nell'ambito del medesimo Fondo (€ 94.770.835,80) e aumentato degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 12 febbraio 2018 (€ 1.269.888,46), va rideterminato in € 96.040.724,26, secondo quanto dettato dal citato articolo 23, comma 2, primo periodo, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

CONSIDERATO che tale importo limite può essere aumentato delle somme corrisposte per servizi resi a terzi, escluse dai limiti imposti ai fondi della contrattazione integrativa dall'articolo 1, comma 236, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 e dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, quantificate in € 200.000,00 con il citato accordo del 29 gennaio 2021 e tali da portare l'ammontare complessivo del Fondo 2019 a € 96.240.724,26;

CONSIDERATO che, tenuto conto del limite come sopra individuato, al lordo delle ulteriori risorse variabili, nell'ambito del Fondo 2019 risultano ancora utilizzabili risorse per un importo pari a € 11.302.585,68 da destinare al finanziamento di parte del sistema indennitario e premiale in favore del personale;

VISTO l'atto di delega alla contrattazione integrativa reso dal Direttore generale al Direttore del Personale con nota prot. 152228/RU del 21 maggio 2020;

PREMESSO che gli importi di seguito indicati sono esposti al netto degli oneri riflessi;

CONCORDANO

Articolo 1

PREMI COLLEGATI ALLA *PERFORMANCE*

1. Premio di *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio – Secondo quanto previsto dall'articolo 77, comma 2, lett. a), del CCNL del comparto Funzioni centrali, viene stanziato un importo pari a € 5.502.585,68 per finanziare il Premio di *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio. Tale premio è calcolato, in misura differenziata, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di produzione assegnati a ciascun centro di responsabilità ricavato dal sistema di consuntivazione (indicatore sintetico di risultato) e a un coefficiente di professionalità per area funzionale in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

Per le strutture di coordinamento centrali e regionali, l'indicatore sintetico di risultato è così determinato:

- per le Direzioni territoriali dalla media dell'indicatore sintetico di risultato degli uffici operativi dipendenti da ciascuna Direzione;

- per le strutture centrali dalla media nazionale dell'indicatore sintetico di risultato di tutti gli uffici operativi.

Al fine di premiare e compensare le migliori *performance* e, nel contempo, assicurare una più ampia differenziazione retributiva, l'indicatore sintetico di risultato viene suddiviso nelle fasce di seguito indicate:

- in misura pari a zero per risultati inferiori a 60%;
- in misura proporzionale per risultati uguali o superiori al 60%;
- un *bonus* aggiuntivo del 10% per risultati superiori al 100%.

Il coefficiente di professionalità, destinato a riconoscere la diversa responsabilità connessa alle mansioni svolte nell'ambito delle aree funzionali, è articolato nei seguenti valori:

- 1,25 per la prima e la seconda area;
- 1,50 per la terza area.

2. Performance individuale – Secondo quanto previsto dall'articolo 77, commi 2, lett. b), e 3, del CCNL del comparto Funzioni centrali, viene stanziato un importo pari a € 1.800.000,00 per finanziare la *performance* individuale. Secondo quanto previsto dal sistema di valutazione del personale non dirigenziale (prot. n. 24622 del 1° dicembre 2014), tale premio è ripartito valorizzando i due fattori della valutazione individuale – il *contributo individuale* e i *risultati della struttura* – opportunamente riproporzionati al valore 100 e mediati tra loro in relazione ai pesi di seguito assegnati:

- il 50 per cento per il *contributo individuale* rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse;
- il 50 per cento per i *risultati della struttura* rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – dell'ufficio dove il dipendente presta servizio al netto del punteggio assegnato per il parametro delle capacità manageriali.

Il compenso legato alla *performance* individuale per l'anno 2019 è attribuito al personale sulla base dei seguenti parametri, tenuto altresì conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate:

- in misura pari a zero per punteggi di valutazione inferiori a 50;
- in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da ≥ 50 a ≤ 95 ;
- in misura pari al punteggio di valutazione ottenuto e comunque con importi più elevati di almeno il 30%, rispetto al valore medio *pro capite* delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per punteggi >95 .

Articolo 2 BUDGET DI SEDE

1. Budget per la contrattazione di sede – Nelle sedi di contrattazione decentrata dell'Agenzia, per remunerare la reperibilità e le attività particolarmente gravose è stanziato un importo pari a € 4.000.000,00 che comprende gli importi di € 70.000,00, € 55.000,00 ed € 15.000,00 rispettivamente assegnati all'Ufficio delle dogane di Gioia Tauro, alla Sezione

operativa di Ponte Chiasso e alla Sezione operativa di Passo del Foscagno. Con separato accordo sarà ripartita la somma tra le Direzioni territoriali e quelle centrali.

Articolo 3
DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente accordo verrà trasmesso agli Organi di controllo dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli per la prevista certificazione e, in seguito, ai competenti Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato–IGOP, in applicazione di quanto disposto dall’articolo 40-*bis*, primo e secondo comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Le parti concordano che il presente accordo si intende firmato dalle rappresentanze collegate in videoconferenza – e quindi a fianco del nome della Organizzazione sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” – non appena perverrà la mail di conferma da parte dell’Organizzazione sindacale di appartenenza all’indirizzo mail dell’Ufficio Relazioni sindacali e gestione del personale (dir.personale.relazioni-gestione@adm.gov.it).

Per l’Agenzia dogane e monopoli

FIRMATO

Per le Organizzazioni sindacali nazionali del comparto Funzioni centrali

CISL FP	FIRMATO	} nota
FP CGIL	FIRMATO	
UIL PA	FIRMATO	
CONFESAL-UNSA	FIRMATO	
FLP	NON FIRMA	
USB PI	NON FIRMA	
CONFINTESA FP	NON FIRMA	



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi OO.SS. sottoscrivono l'Accordo sulla distribuzione del saldo del Fondo 2019 affinché possano essere quanto prima distribuite al personale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli quote di salario accessorio relative ad annualità pregresse.

Ribadiscono con forza la non condivisione della parte dell'Accordo relativa al "Premio di performance individuale", in quanto basato su un Sistema di valutazione, che doveva essere provvisorio e di transizione nel passaggio da quello vecchio a quello nuovo da attivare dal 2021, ma che ad oggi non ci risulta essere ancora adottato dall'Agenzia.

Tale circostanza mette in evidenza la mancanza di credibilità dell'Amministrazione sull'argomento che a fronte di un aperto e costruttivo confronto sul Sistema di Valutazione del personale avvenuto nei mesi di maggio e luglio del 2020 oggi non lo adotta e definisce il suo metro di misura sulla base di un Sistema di valutazione di transizione che purtroppo, non avendo chiara la reale durata, continua ad essere incompleto e non adeguato alle esigenze e alle aspettative del personale e a nostro avviso dell'Amministrazione stessa.

Roma 26 luglio 2021

FPCGIL
Iervolino

CISLFP
De Caro

UILPA
Procopio