

Roma, 30 ottobre 2024

IPOTESI DI ACCORDO SULLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NELL'AMBITO
DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELL'ANNO 2023

I rappresentanti dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli e delle Organizzazioni sindacali nazionali del personale dell'Area 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 il decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 157;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare, l'articolo 23, comma 2, primo periodo, 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 dell'area Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023 (d'ora in avanti CCNL), e, per le disposizioni da questo non disapplicate, il CCNL per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020;

VISTO il CCNL relativo al personale dell'Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003, e il CCNL per il biennio economico 2004/2005, sottoscritti il 1° agosto 2006, come integrati dai CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007 e CCNL per il biennio economico 2008-2009, sottoscritti il 21 luglio 2010;

VISTO l'articolo 1, comma 12, del CCNL, che, relativamente a quanto non espressamente disciplinato dal medesimo contratto, prevede che *“continuano a trovare applicazione, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite o abrogate dalle previsioni del presente CCNL o dalle norme legislative”*;

VISTO, tra l'altro, l'articolo 19 del CCNL, che, nel prevedere che la retribuzione di risultato sia improntata a una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza



dei differenti livelli di valutazione positiva, dispone anche che “... ai dirigenti e professionisti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale”, affidando alla contrattazione integrativa la definizione di tale misura percentuale nonché della quota limite massima di dirigenti cui può essere attribuita la valutazione più elevata;

VISTO l'accordo del 24 ottobre 2024 di ripartizione delle risorse assegnate con il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2024 ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 157 – registrato dalla Corte dei Conti il 27 agosto 2024 –, accordo con il quale è stato assegnato al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2023 un importo complessivo di € 1.836.246,58 (di cui € 811.815,79 a titolo di *quota incentivante*);

VISTO l'atto di costituzione protocollo n. 24735/RI del 30 ottobre 2024, che, considerato il limite dettato dall'articolo 23, comma 2, primo periodo, del d.lgs. n. 75/2017, mette a disposizione del Fondo 2023 un importo complessivo pari a € 11.764.277,57, al lordo di quota parte delle risorse variabili destinate con il citato accordo di ripartizione del 24 ottobre 2024 e della somma di € 24.000,00 per incarichi aggiuntivi da considerarsi al di fuori del limite medesimo;

PREMESSO che gli importi indicati nella presente ipotesi di accordo sono tutti esposti al netto degli oneri riflessi;

CONVENGONO

Articolo 1 DISTRIBUZIONE TRA I VARI UTILIZZI

1. L'importo complessivo disponibile nell'ambito del Fondo 2023, pari a € 11.764.277,57, viene utilizzato come di seguito indicato:

| | | |
|---|---|---------------|
| Retribuzione di posizione fissa e variabile, per un importo pari a: | € | 5.437.244,58 |
| Incarichi <i>ad interim</i> per un importo pari a: | € | 200.000,00 |
| Retribuzione di risultato per un importo pari a: | € | 6.127.032,99 |
| <i>di cui per incentivi alla mobilità territoriale</i> | € | 100.000,00 |
| Totale utilizzo | € | 11.764.277,57 |

Articolo 2
RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato è assegnato l'importo di € 6.127.032,99.
2. In relazione al periodo in cui l'attività di direzione è stata esercitata e alla presenza in servizio, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL, la retribuzione di risultato per l'anno 2023 è attribuita al personale dirigente di seconda fascia e al personale incaricato di funzioni dirigenziali in relazione agli incarichi affidati sulla base dei seguenti parametri:
 - in misura pari a zero per punteggi \leq a 2,5;
 - in misura pari al 50% della retribuzione spettante per punteggi da $>2,5$ a $\leq 5,5$;
 - in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da $>5,5$ a $\leq 7,5$;
 - in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto e comunque con importi più elevati del 30% rispetto al valore medio *pro capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato per punteggi $>7,5$.
3. In relazione a quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del CCNL, tenuto anche conto del fatto che nell'anno la procedura di valutazione non è conclusa, a una quota massima pari al 45 per cento del personale valutato può essere attribuita la maggiorazione di cui all'ultimo alinea del precedente capoverso. Tale percentuale concerne coloro che abbiano conseguito le valutazioni più elevate e, in caso di parità di punteggio complessivo, saranno preferiti coloro che hanno ottenuto le maggiori valutazioni sugli obiettivi quantitativi e/o progettuali e, nel caso in cui anche su questi ultimi si registrino parità di punteggio, saranno preferiti coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni in termini di capacità manageriali.

Articolo 3
SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

1. Al finanziamento degli incarichi *ad interim* è assegnato l'importo di € 200.000,00.
2. Secondo quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL, nell'ipotesi di sostituzione del dirigente, al dirigente con incarico *ad interim* spetta, per i periodi di sostituzione, un'integrazione della retribuzione di risultato rapportata al valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito nella misura di seguito indicata:
 - il 25 per cento in caso di incarico su un ufficio ubicato in una sede diversa da quella dell'incarico affidato in titolarità (comune distante oltre 50 km) ove non è attivata una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 1, comma 93, lett. a), della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (d'ora in avanti PO *ex lege*);
 - il 20 per cento nel caso di:
 - ✓ incarico su un ufficio ubicato in una sede diversa da quella dell'incarico affidato in titolarità (comune distante oltre 50 km) ove è attivata una PO *ex lege*;
 - ✓ incarico su un ufficio ubicato nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ove non è attivata una PO *ex lege*;

- il 15 per cento nel caso di incarico su ufficio ubicato nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ove è attivata una PO ex lege.

3. Nel caso in cui siano affidati più incarichi *ad interim*, l'indennità è attribuita solo per l'incarico più rilevante sul piano remunerativo e, in ogni caso, le percentuali sopra indicate saranno sommate a un ulteriore quota del 5 per cento nel caso di incarichi nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ovvero del 10 per cento nel caso di incarico *ad interim* su un ufficio ubicato in una sede diversa da quella dell'incarico affidato in titolarità (comune distante oltre 50 km).

4. Qualora lo stanziamento previsto per finanziare il presente istituto non dovesse risultare sufficiente, ovvero risultasse eccedente rispetto al fabbisogno, i conguagli saranno effettuati con le risorse economiche stanziare nell'ambito dell'articolo 2.

Articolo 4 INCARICHI AGGIUNTIVI

1. Secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 12, del CCNL, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi (art. 61, commi 1 e 2, del CCNL 1° agosto 2006), la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto nella misura del 66 per cento dell'importo assegnato per ciascun incarico, una volta detratti gli oneri a carico dell'Agenzia.

Articolo 5 INCENTIVI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE

1. Secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL sottoscritto il 9 marzo 2020, cui rinvia l'articolo 25, comma 1, lett. 1, del CCNL, nel limite di un importo del 5 per cento delle risorse complessivamente destinate a finanziare la retribuzione di risultato, l'importo stanziato all'art. 1, pari a € 100.000,00, è destinato a finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale che viene corrisposto nei seguenti valori fissi:

- € 8.000,00 per distanze superiori di 400 km (solo andata);
- € 6.000,00 per distanze comprese tra i 200 km e i 400 km (solo andata);
- € 4.000,00 per distanze comprese tra i 100 km e i 200 km (solo andata).

2. L'incentivo spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio in una sede collocata in provincia diversa da quella nella quale il dirigente sia residente o domiciliato alla data di trasferimento e a condizione che il dirigente prenda servizio e permanga nella sede per tutta la durata dell'incarico. L'incentivo è prorogabile una sola volta in caso di rinnovo dello stesso incarico ovvero in caso di attribuzione, sempre d'ufficio, di un diverso incarico nella stessa sede per la durata di tre anni.

3. Qualora lo stanziamento previsto per finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale non fosse sufficiente in relazione alle istanze pervenute saranno ridotti proporzionalmente gli

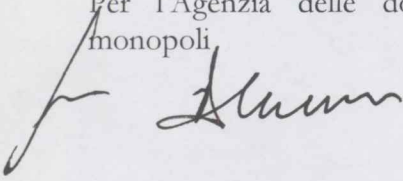
importi sopra indicati; qualora viceversa risultasse eccedente rispetto al fabbisogno, la quota rimanente tornerà a incrementare la retribuzione di risultato.

Articolo 6
DISPOSIZIONI FINALI

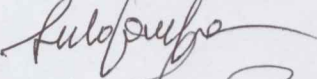
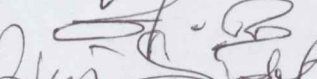
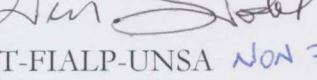
1. Il presente accordo verrà trasmesso agli Organi di controllo dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli per la prevista certificazione e, in seguito, ai competenti Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato-IGOP, in applicazione dell’articolo 40 *bis*, primo e secondo 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 all’Ufficio affari generali e relazioni sindacali (dir.per.aagg-relsindacali@adm.gov.it).

Per l’Agenzia delle dogane e dei monopoli



Per le Organizzazioni sindacali nazionali dell’Area Funzioni centrali

CISL FP 
CIDA 
UIL PA  (NOTA A VERBALE)
DIRSTAT-FIALP-UNSA NON FIRMA
UNADIS NON FIRMA
FP CGIL FIRMATO



NOTA A VERBALE

Con la presente si vuole segnalare una criticità correlata agli effetti derivanti dall'applicazione dell'accordo sulla distribuzione del fondo dirigenti 2023.

Più nello specifico, si è potuto osservare – pur dal confronto limitato tra alcuni colleghi – che l'applicazione dell'accordo in parola ha prodotto effetti iniqui, in quanto la differenza retributiva non risulta proporzionata/correlata alla naturale differenza tra la performance (e, dunque, alla differenza nella valutazione).

L'accordo 2021

L'accordo per l'anno 2021 prevedeva i seguenti criteri di attribuzione della retribuzione di risultato:

- in misura pari a zero per punteggi inferiori a 90;
- in misura pari al 50% della retribuzione spettante per punteggi da ≥ 90 e $\leq 97,5$;
- in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da $> 97,5$ a < 117 ;
- in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto e comunque con importi più elevati del 30% rispetto al valore medio *pro capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato per punteggi ≥ 117 .

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 5, del CCNL 2020, nella classe di punteggio più elevata (≥ 117) non poteva essere collocato più del 35 per cento del personale.

L'applicazione dei suddetti criteri conduceva alla corresponsione di retribuzioni che, nella loro progressione in relazione alla valutazione, risultavano eque e rispettose del principio di proporzionalità (come mostrano i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente").

L'accordo per il 2022

Nell'anno 2022, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione, la versione originaria dell'accordo (19 dicembre 2023) prevedeva i seguenti criteri:

- in misura pari a zero per punteggi inferiori a $\leq 2,5$;
- in misura pari al 50% della retribuzione spettante per punteggi da $> 2,5$ e $\leq 5,5$;
- in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da $> 5,5$ a $\leq 7,5$;
- in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto e comunque con importi più elevati del 30% rispetto al valore medio *pro capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato per punteggi $> 7,5$.

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 5, del CCNL 2020, tenuto conto del fatto che nell'anno è stato introdotto il nuovo sistema di valutazione e che i dati disponibili non sono ancora assestati, nella classe di punteggio più elevata (>7,5) non può essere collocato più del 48 per cento del personale.”

A seguito delle osservazioni della RGS il precedente periodo è stato sostituito con il seguente “*In relazione a quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del CCNL 16 novembre 2023, tenuto conto del fatto che nell'anno è stato introdotto il nuovo sistema di valutazione e che i dati disponibili non sono ancora assestati, a una quota massima pari al 48 per cento del personale valutato può essere attribuita la maggiorazione di cui all'ultimo alinea del precedente capoverso. Tale percentuale concerne coloro che abbiano conseguito le valutazioni più elevate e, in caso di parità di punteggio complessivo, saranno preferiti coloro che hanno ottenuto le maggiori valutazioni sugli obiettivi quantitativi e/o progettuali e, nel caso in cui anche su questi ultimi si registrino parità di punteggio, saranno preferiti coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni in termini di capacità manageriali.*”

Ora, pur nel medesimo quadro delineato dalla disciplina pattizia nazionale – in quanto l'art. 28, comma 5, del CCNL 2020 e l'art. 19, comma 3, del CCNL 16 novembre 2023 fissano la medesima soglia di maggiorazione del personale “più performante” al 30% – il combinato disposto del nuovo sistema di valutazione e dell'individuazione della percentuale del 48% come beneficiari della maggiorazione retributiva creano una distribuzione con effetti “distorsivi”.

L'introduzione della percentuale del 48% dei “più performanti”, ossia quelli a cui spetta la maggiorazione del 30%, di fatto ha creato una dicotomia, facendo sì che una metà del personale abbia conseguito una retribuzione maggiorata ed un'altra metà no, mentre prima la maggiorazione era attribuita ad una quota più contenuta e la differenza, dunque, era spalmata progressivamente sul restante personale, secondo una scala più ampia (da 97,5 a 117, anziché da 7,5 a 10).

Pare alquanto iniquo che la metà del personale consegua una retribuzione significativamente più elevata e l'altra metà no (si parla di una differenza di circa 9-10 mila euro netti); cosa ancora più “curiosa”, che appalesa l'iniquità del sistema, è dettata dal fatto che tale significativa differenza in termini monetari si registra tra il personale dirigenziale che è parimente inserito in Fascia alta e si differenzia magari di un solo scatto punti (ad esempio nella sola differenza nel conseguimento degli obiettivi organizzativi da medio-alto=4,5 ad alto=6), mentre magari la differenza tra chi è stato valutato in fascia medio-alta ed alta (ma quest'ultimo, non appartenente al 48%) è di 2-3 mila euro netti.

Proposta

Pertanto, si propone per i prossimi accordi di limitare la percentuale di soggetti che abbia diritto ad una maggiorazione (25-30%), così da corrisponderla a chi sia stato effettivamente performante: viceversa, i dati consegnano un quadro in cui il sistema di valutazione restituisce performance mediamente elevate (molti in fascia alta), ma la metà del personale dirigenziale ha una retribuzione significativamente più elevata.

Roma, 30/10/2024