



Roma, 23 luglio 2019

**Preintesa 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**

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

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

VISTI l'articolo 7, comma 6, lett. c), del contratto da ultimo citato che 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";

VISTO, nelle more della definizione del nuovo sistema di classificazione professionale previsto dal citato CCNL del 12 febbraio 2018, il CCNL relativo al personale del comparto delle 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);

VISTO l'articolo 83, commi 1 e 2, del medesimo CCNL, che dispone che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono 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;

VISTO il D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, come modificato dal decreto legislativo 23 maggio 2001, n. 272 e successive modifiche e integrazioni;

[Handwritten signatures in blue ink]

VISTA l'ipotesi di accordo sulla attuazione degli sviluppi economici all'interno delle aree nell'ambito del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all'anno 2019, sottoscritta in data 20 marzo 2019, con cui è stata stanziata la somma di € 5.100.000,00 per finanziare i passaggi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2019;

CONVENGONO

ARTICOLO 1

Le procedure selettive per gli sviluppi economici con decorrenza 2019 sono riservate ai dipendenti dell'Agenzia inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale alla data del 31 dicembre 2018.

Requisiti di partecipazione: può partecipare alle procedure selettive per gli sviluppi economici con decorrenza 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.

Titoli valutabili: sono valutabili i titoli posseduti al 31 dicembre 2018, ossia esperienza professionale, titoli di studio e valutazione della *performance*, sinteticamente riportati nella tabella allegata al presente accordo (allegato n. 1), con le seguenti precisazioni:

- nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutabili, entro soglie predeterminate non superabili, l'esperienza di servizio (fino a un massimo di 23 punti per il personale della I e della II area e di 22 punti per il personale della III area) e gli incarichi (fino a un massimo di 2 punti per il personale della I e della II area e di 3 punti per il personale della III area). Nell'esperienza di servizio sono valutabili anche i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo determinato sia di ruolo sia non di ruolo; non sono mai valutabili i periodi inferiori a trenta giorni singolarmente considerati. Gli incarichi valutabili sono solo quelli decorrenti dal 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.

Parità di punteggio: per garantire la massima tempestività nell'approvazione delle graduatorie di merito delle procedure di sviluppo economico, tenuto conto dell'orientamento consolidato reso dagli Organi di controllo in sede di certificazione in relazione al quale è stato disposto che la decorrenza economica delle procedure selettive *"non può essere anteriore alla data del 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria di merito"*, 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).

Cause di sospensione ed 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.

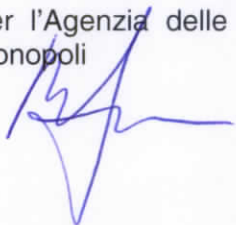
Ai fini della regolare ammissione di ciascun candidato alla procedura selettiva, non devono sussistere le cause di sospensione e/o esclusione di cui al presente paragrafo dalla

scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione fino al momento dell'approvazione della graduatoria.

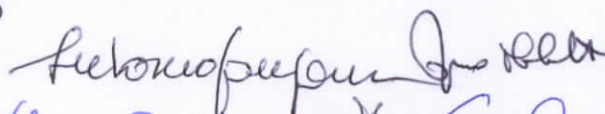

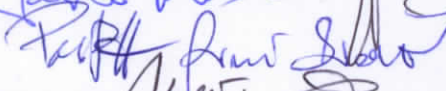

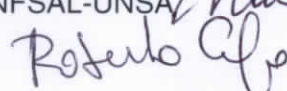
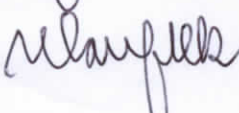
ARTICOLO 2

Le parti concordano che qualora il numero di passaggi a una certa fascia retributiva determinato con la tabella allegata al citato accordo del 20 marzo 2019 risulti - all'esito dell'espletamento della relativa procedura selettiva - eccedente rispetto agli aventi diritto, tale eccedenza verrà portata in aumento, dapprima, al numero dei passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore, fatta salva la compatibilità economico-finanziaria complessiva; successivamente, ove vi sia ulteriore eccedenza rispetto agli aventi diritto, tale residua eccedenza verrà portata in aumento al numero dei passaggi alla fascia retributiva immediatamente inferiore.

Per l'Agenzia delle dogane e dei monopoli



Per le Organizzazioni sindacali nazionali del comparto

CISL FP 
FP CGIL 
UIL PA 
CONFSAL-UNSA 
FLP Roberto Cifo  NOTA ALL'ACCORDO
CONFINTESA FP  NOTA A VERBALE

All. 1

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>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 23,00</u>	<u>punti 22,00</u>
Svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, a partire dall'anno 2016:		
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>coordinatore di Direzione/Area/Laboratori/Ufficio centrale;</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>capo Area/Staff/SOT degli UD</i> • <i>capo Ufficio/Servizio delle strutture centrali/regionali/interregionali/interprovinciale (*)</i> • <i>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</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>	<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 massimo complessivo di:</u>	<u>punti 28,00</u>	<u>punti 28,00</u>
Punteggio massimo per B) TITOLI DI STUDIO: punti 28,00		

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible names and initials, located at the bottom of the page.

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 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	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	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	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	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"	0	0	0	60%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100	0	0	0	60%	0,00
Totale parametri a. e b.						0,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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 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	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	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	0	0	0		
4	iniziative 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	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"	0	0	0	60%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100	0	0	0	60%	0,00
Totale parametri a. e b.						0,00

Rep

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

NOTA ALL' ACCORDO

LA FLP SOTTOSCRIVE IL PRESENTE ACCORDO ALLO SCOPO DI CONSENTIRE IL COMPIIMENTO, ENTRO IL 2019, DELLA PROCEDURA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE E GARANTIRE IL PASSAGGIO AL RESTANDE PERSONALE RESTATO ESCLUSO DALLE PRECEDENTI ANNUALITÀ.

RILEVA PERO' NOTEVOLA CRITICITA' NEI CRITERI CHE A REGIME, POTREBBERO RIVELARSI, NEGATIVE PER IL FUTURO. IN PARTICOLARE:

- LA FLP SEGNAVA L'INCONGRUENZA DEL PERMANERE, ALL'INTERNO DEL TITOLO "ESPERIENZA PROFESSIONALE" DEL PUNTESSO PER GLI INCARICHI, CHE NEGLI ANNI SCORSI ERA PREVISTO IN ALTERNATIVA ALLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. TALE CRITERIO, UNITAMENTE ALLA VALUTAZIONE, ABBASSA IN MODO INACCETTABILE IL PESO DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO.
- E' DI INDUBBIA CRITICITA' L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER GLI ANNI 2017/2018, SU CUI COME E' NOTO NON E' CONCLUSA LA FASE DI NOTIFICA AGLI INTERESSATI E DI AVVIO DELL'EVENTUALE CONTRADDITTORIO E RIESAME CHE POTREBBE PORTARE AD UNA VARIAZIONE DEL PUNTESSO ATTRIBUITO; SISTEMA TRA L'ALTRO UNILATERALE E HAI CONDIVISO.

CRITICITA' SEGNALATE IN SEDE DI CONFRONTO E CHE NON SONO STATE PERO' RECEPITE NELL'ACCORDO IN PAROLA.

Rome, 23/7/2019

FLP
Rafubert

NOTA A VERBALE CONFINTESA

LA SCRIVENTE O.S. RITIENE DI DOVER SOTTOSCRIVERE L'ACCORDO AL FINE DI COMPLEMENTARE LA PROCEDURA DI RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE. PROCEDURA CHE A NOSTRO AVVISO DOVEVA INCLUDERE UN NUMERO PIÙ ALTO DI PERSONALE CHE CI AUSPICHIAMO CHE PER L'ANNO 2020 SIA ALMENO DI 1000 UNITÀ. RIBADIAMO INOLTRE, CHE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ARTICOLATO NEL PRESENTE ACCORDO - VALE SOLTANTO AL FINE DEL COMPLETAMENTO DI QUESTA PROCEDURA - E NON ASSOLUTAMENTE AL FINE DI EROGAZIONE FONDO O BUDGET DI UFFICIO - AL FINE DI FAR PARTIRE LA REGISTRAZIONE E FARE IN MODO CHE IL BANDO POSSA ESSERE DIRAMATO ENTRO IL 30 SETTEMBRE -

Roma, 23 Luglio 2019

CONFINTESA
COORDINAMENTO NAZIONALE
AGENZIA DOGANE E MONOPOLI

M. M. M.