

Roma, 20 settembre 2024

IPOTESI DI ACCORDO SULLA ATTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE NELL'AMBITO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

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 2019-2021 (d'ora in avanti CCNL), sottoscritto il 9 maggio 2022, e, per le disposizioni da quest'ultimo non disapplicate, il CCNL per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTI l'articolo 7, comma 6, lett. c) e c1), del CCNL, con il quale si affida alla contrattazione integrativa nazionale la determinazione delle risorse certe e stabili da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree e la ponderazione dei criteri per la relativa attribuzione;

VISTO l'articolo 14 del medesimo CCNL e, in particolare, il comma 2, secondo cui *“l'attribuzione dei differenziali stipendiali ... avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate”*;

VISTO il comma 3 dello stesso articolo 14, del CCNL, che stabilisce che la progressione economica *“è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo”*.

VISTE le risorse certe e stabili presenti nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2024, pari a € 104.571.793,64 – come si ricava dall'atto di costituzione provvisoria del relativo Fondo, prot. n. 21339/RI del 19 settembre 2024 – importo questo che consente di finanziare gli istituti obbligatori e ricorrenti e le progressioni economiche previste dalla presente ipotesi di accordo;

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

CONCORDANO

ARTICOLO 1

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Nell'ambito del Fondo risorse decentrate 2024, viene stanziata la somma di € 1.706.450,00 per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree.
2. Il numero dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree è riportato nell'unità Tabella 1, che costituisce parte integrante della presente ipotesi di accordo.

ARTICOLO 2

Criteri generali per la definizione delle procedure selettive

1. Le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree sono riservate ai dipendenti dell'Agenzia inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale e in servizio alla data del 1° gennaio 2024. Le progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo.
2. Requisiti di partecipazione - Può partecipare alle procedure selettive il personale a tempo indeterminato in organico presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli che negli ultimi 3 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica e che negli ultimi 2 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione verticale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale, nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. Per la partecipazione alle procedure selettive di progressione economica all'interno delle aree, come dettato dall'articolo 14, comma 2, lett. a), del CCNL, è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'articolo 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.
3. Titoli valutabili – Sono valutabili i seguenti titoli che devono essere posseduti al 1° gennaio 2024:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
 - b) esperienza professionale maturata;
 - c) titoli di studio.

3.a) *Media delle ultime tre valutazioni conseguite* – Secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 1), ed e), del CCNL, la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – determinata in relazione alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Agenzia – consente di attribuire fino a un massimo di 40 punti dei 100 complessivamente attribuibili al netto del punteggio aggiuntivo per il personale che non ha beneficiato di progressioni economiche da più di sei anni (successivo punto 4). Nella successiva tabella (Tabella 2), che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicate le fasce di punteggio previste e i relativi punti attribuibili.

La metodologia del sistema di valutazione è incentrata su due parametri, ovvero *risultati della struttura* e *contributo individuale*, che vengono ponderati in relazione alle diverse finalità di utilizzo. Per le presenti progressioni economiche all'interno delle aree, viene assegnato un peso equamente ripartito ovvero pari al 50 per cento per il *contributo individuale* rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse e un peso pari al 50 per cento per i *risultati della struttura* rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio e – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle “capacità manageriali”.

In relazione agli eventuali periodi all'interno del triennio considerato, in cui i dipendenti abbiano svolto servizio in posizione di fuori ruolo o di comando/distacco presso altre amministrazioni/enti o organismi internazionali, per i *risultati della struttura* sarà attribuito il punteggio della struttura di organica appartenenza, come sopra determinato, mentre il punteggio relativo al *contributo individuale*, sarà attribuito un punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno presso l'Ufficio di organica appartenenza nel periodo di riferimento. Analogamente, per i dipendenti di altre amministrazioni transitati per mobilità presso l'Agenzia, i quali, nel triennio considerato, non abbiano riportato alcuna valutazione in uno o in tutti gli anni, il punteggio sarà determinato come di seguito indicato: per i *risultati della struttura* dal punteggio conseguito in una o in tutte le annualità dall'Ufficio di organica appartenenza al 31 dicembre di ciascun anno; per il *contributo individuale*, dal punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno presso l'Ufficio di organica appartenenza nel periodo di riferimento.

Tale ultimo criterio è applicato ai dipendenti/dirigenti sindacali per i periodi di distacco presso il sindacato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Per i periodi svolti in qualità di dirigente incaricato, la relativa valutazione verrà riparametrata in relazione ai punteggi previsti dal sistema di valutazione del personale non dirigenziale e, in particolare, per ciascun incarico svolto in titolarità e *ad interim*, operando la seguente proporzione:

- $72: 40 = \text{punteggio conseguito} : x$, per il punteggio relativo ai “*risultati della struttura*” rilevato attraverso il punteggio conseguito dall'incaricato per gli obiettivi rappresentativi e, ove presenti, quantitativi;
- $48: 40 = \text{punteggio conseguito} : x$, per il punteggio relativo al “*contributo individuale*” rilevato attraverso il punteggio conseguito dall'incaricato per le capacità manageriali

3.b) *Esperienza professionale maturata* – Secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 2), ed e), del CCNL, fino a un massimo di 37 punti è valutata l'esperienza professionale graduata in relazione alle competenze acquisite e svolte all'interno dell'area, e delle fasce economiche del precedente sistema di classificazione, nonché in altre aree o qualifiche. Nel prospetto allegato (Tabella 3) è riportato il dettaglio dei parametri e dei relativi punteggi.

Nell'esperienza professionale 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.

3.c) *Titoli di studio* – Nell'ambito degli ulteriori criteri di cui all'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 3), del CCNL, è attribuito un punteggio massimo di 23 punti per i titoli culturali posseduti. Nella tabella allegata (Tabella 4) sono elencati i titoli di studio e culturali posseduti e i relativi punteggi.

4. Punteggio aggiuntivo – In relazione all'opportunità indicata dall'articolo 14, comma 2, lett. f), del CCNL, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo massimo di 1,80 punti (ovvero non superiore al 3% della somma dei punteggi previsti per l'*esperienza professionale maturata* e i *tioli di studio*).

5. Parità di punteggio – Tenuto conto della ulteriore indicazione fornita dall'articolo 14, comma 2, lett. g), del CCNL, in caso di parità di punteggio, si applicano, nell'ordine proposto, i criteri di seguito individuati:

- maggiore anzianità nell'area di appartenenza;
- maggiore anzianità anagrafica.

ARTICOLO 3

Cause di esclusione e ammissione con riserva

1. Cause di esclusione connesse a procedimenti penali/disciplinari – Costituisce causa di esclusione dalle procedure l'aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato, per reati contro la Pubblica Amministrazione.

Secondo quanto dettato dall'articolo 14, comma 2, lett. a), del CCNL, costituisce causa di esclusione dalla procedura selettiva l'aver riportato, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

2. Cause di ammissione con riserva – Sono ammessi con riserva i candidati che siano stati destinatari di uno dei provvedimenti disciplinari indicati al precedente punto 1, successivamente sospeso per effetto di decisioni giurisdizionali, fino all'esito del giudizio medesimo. Ove sia verificata l'esistenza di una causa di ammissione con riserva successivamente all'approvazione della graduatoria, sarà disposta la sospensione dell'efficacia della medesima nei confronti del personale interessato.

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.

3. Ai fini della regolare ammissione di ciascun candidato alla procedura selettiva, non devono sussistere le cause di esclusione di cui al presente articolo dalla scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione fino al momento dell'approvazione della graduatoria.

ARTICOLO 4 Disposizioni finali

1. Il presente accordo verrà trasmesso agli Organi di controllo dell'Agazia 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 all'Ufficio affari generali e relazioni sindacali (dir.per.aagg-relsindacali@adm.gov.it).

Per l'Agazia dogane e monopoli

Per le Organizzazioni sindacali nazionali del
comparto Funzioni centrali

CISL FP

FP CGIL

UIL PA

CONFSAL-UNSA

FLP

USB PI

CONFINTESA FP

TABELLA 1 – NUMERO PROGRESSIONI E RELATIVO COSTO

Aree	Numero progressioni	Differenziali stipendiali
Funzionari	523	€ 2.250,00
Assistenti	418	€ 1.250,00
Operatori	9	€ 800,00
Totale progressioni e costo	950	€ 1.706.450,00

TABELLA 2 – VALUTAZIONE: FASCE DI PUNTEGGIO E RELATIVI PUNTI

Fasce di valutazione	Punteggio attribuito
> 94	40
> 88 a ≤ 94	37
> 76 a ≤ 88	34
> 48 a ≤ 76	31
≤ 48	28

TABELLA 3 – ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA: PARAMETRI E RELATIVI PUNTEGGI

Tipologie	Parametri	Punti
Esperienza professionale effettivamente maturata nell'Area di attuale appartenenza o in qualifica superiore presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni (PP.AA.)	<i>per ciascun anno* di servizio svolto nell'attuale fascia economica (individuata sulla base del previgente sistema di classificazione)/ differenziale stipendiale</i>	3,00
	<i>per ciascun anno* di servizio svolto nelle precedenti fasce economiche (individuate sulla base del previgente sistema di classificazione)/ differenziali stipendiali</i>	1,20
Esperienza professionale effettivamente maturata nelle aree funzionali inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre PP.AA.	<i>per ciascun anno* di servizio svolto</i>	0,60

* Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a giorni 15.

TABELLA 4 – ULTERIORI CRITERI: PARAMETRI E RELATIVI PUNTEGGI

Titoli	Area operatori e assistenti	Area funzionari
<i>Diploma della scuola secondaria di primo grado**</i>	<i>punti 14,00</i>	
<i>Diploma di scuola secondaria di secondo grado**</i>	<i>punti 16,00</i>	<i>punti 16,00</i>
<i>Laurea triennale (L) e titoli corrispondenti ed equipollenti**</i>	<i>punti 19,00</i>	<i>punti 19,00</i>
<i>Laurea specialistica (L.S) e titoli corrispondenti ed equipollenti**</i>	<i>punti 21,00</i>	<i>punti 21,00</i>
Punteggio aggiuntivo per la <i>seconda laurea</i> , la <i>specializzazione universitaria post lauream</i> , il <i>dottorato di ricerca</i> , i <i>master universitari</i> , l' <i>abilitazione</i> all'esercizio delle professioni per l'iscrizione ai relativi albi professionali, l' <i>abilitazione</i> all'insegnamento nelle scuole statali secondarie superiori***	<i>punti 2,00</i>	<i>punti 2,00</i>

** Tra i titoli di studio posseduti, è valutabile soltanto il più elevato.

*** Nell'ambito di tale categoria sono attribuibili 2 punti che si ottengono in presenza di almeno uno dei titoli indicati.