

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 2017

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	6 giugno 2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: il Direttore della Direzione Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, CIDA FP, UIL PA, FP CGIL, UNADIS, CONFISAL-UNSA e DIRSTAT FIALP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, CIDA FP, UIL PA, FP CGIL, UNADIS, CONFISAL-UNSA e DIRSTAT FIALP	
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2017	
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.	Certificazione n. 12 del 25 giugno 2019 resa dal Collegio dei Revisori dei Conti.
		Nessun rilievo.

	<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. Il rapporto relativo all'anno 2017 è stato sottoscritto il 17 luglio 2018.</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'accordo riferito all'anno 2017 riguarda il personale dirigente dell'Agenzia.

All'articolo 1 dell'accordo, in applicazione dell'articolo 58 del CCNL dell'Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, e dell'articolo 23 CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, sono convenuti i criteri per la distribuzione economica dell'indennità di risultato in relazione ai diversi punteggi attribuibili ai dirigenti e al personale incaricato di funzioni dirigenziali (art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001) secondo il sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

A fronte dei punteggi assegnati come risultanti dal sistema di valutazione e in relazione al periodo in cui l'attività di direzione è stata esercitata, il trattamento economico è così attribuito:

- ✓ in misura pari a zero per punteggi inferiori a 90;
- ✓ in misura pari al 50 per cento 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 ≤ 118 ;
- ✓ in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da >118 a ≤ 120 , con un *bonus* aggiuntivo di € 100.

Il criterio proporzionale di remunerazione dell'indennità di risultato permette di ottenere una ancor più ampia differenziazione delle valutazioni che possono essere esattamente graduate in relazione alle prestazioni effettivamente rese, anche nell'ambito della stessa fascia di valutazione (vedasi tabella di pag. 6).

Il Sistema di Valutazione dei dirigenti di seconda fascia (Si.Va.D.) è entrato a regime fin dal 1999 presso l'amministrazione doganale così come presso le altre articolazioni dell'amministrazione finanziaria.

Per valutare i risultati della gestione in rapporto agli obiettivi assegnati, l'Agenzia si è poi dotata di un sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale (determinazione direttoriale n. 37748 del 30 dicembre 2010 emanata ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 7 e 30 del D.Lgs. n. 150/2009 e in conformità alle linee guida impartite dalla CIVIT con delibera n. 104/2010).

Il sistema di valutazione dell'Agenzia prevede l'assegnazione di obiettivi annuali di *performance* individuale cui corrispondono differenti giudizi di valutazione, basati sull'apprezzamento dei risultati attraverso una procedura articolata nelle seguenti fasi:

- ✓ *assegnazione degli obiettivi*: ai dirigenti vengono attribuiti obiettivi diversi, in funzione della specifica attività svolta dalla struttura cui sono preposti. Per le strutture a prevalente attività diretta vengono assegnati, di norma, n. 4 obiettivi rappresentativi e n. 1 obiettivo quantitativo (c.d. obiettivo sintetico), mentre ai responsabili di uffici dirigenziali a prevalente attività indiretta vengono assegnati solo obiettivi rappresentativi (di norma n. 5 obiettivi rappresentativi). Fino all'anno 2010, l'obiettivo relativo alla valutazione delle capacità manageriali e delle competenze organizzative - con un peso del 20 per cento - era inserito tra gli obiettivi rappresentativi, in conformità con quanto stabilito dal CCNL stipulato in data 5 aprile 2001. Si trattava quindi di un obiettivo utile per valorizzare, accanto ai risultati gestionali, le capacità manageriali. Nel 2012 la valutazione delle capacità manageriali è stata estrapolata dalla sezione degli obiettivi rappresentativi e ha assunto un peso sempre maggiore. Nell'anno 2014 il peso relativo è cresciuto dal 25 al 35 per cento;

- ✓ *gestione/controllo dell'avanzamento degli obiettivi assegnati*: viene così monitorato sia il livello di conseguimento degli obiettivi sia la qualità della prestazione come manifestata in concreto. Il monitoraggio della qualità della prestazione permette a valutati e valutatori di acquisire elementi tratti da fatti e situazioni reali, utili per la futura valutazione;
- ✓ *consuntivazione dei risultati finali*: vengono acquisiti i dati che costituiscono la base della valutazione del dirigente da parte del superiore gerarchico (valutatore diretto).

La valutazione è così strutturata:

- ✓ *valutazione dei risultati conseguiti*, basata sulla verifica del livello di corrispondenza tra gli obiettivi assegnati al titolare di una posizione dirigenziale e i risultati effettivamente ottenuti da quest'ultimo nell'esercizio della funzione affidatagli;
- ✓ *valutazione della qualità della prestazione*, basata sul confronto tra comportamenti organizzativi e capacità manageriali attesi dall'organizzazione e ruolo effettivamente esercitato dal valutato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Risultati, comportamenti organizzativi e capacità manageriali forniscono una esauriente rappresentazione della prestazione effettiva resa dal dirigente valutato. La prestazione effettiva include, pertanto, non solo i risultati conseguiti ma anche la qualità della prestazione resa.

È bene precisare che le fasce di valutazione individuate nell'ambito del descritto sistema di valutazione sono articolate come riepilogato nella seguente tabella:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO
ECCELLENTE	> 115 e ≤ 120
PIU' CHE ADEGUATO	> 105 e ≤ 115
ADEGUATO	≥ 97,5 e ≤ 105
MIGLIORABILE	≥ 90 e < 97,5
NON ADEGUATO	< 90

La somma dei punteggi attribuiti a tutti gli obiettivi costituisce la base per la corresponsione della "retribuzione di risultato" prevista dal vigente CCNL.

A norma dell'art. 5, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 286 del 1999, la valutazione è articolata su due livelli costituiti dal valutatore di prima istanza (coincidente con l'immediato superiore gerarchico del dirigente) e dal valutatore di seconda istanza (coincidente con il Direttore dell'Agenzia).

Tale sistema, sperimentato per oltre un decennio, è stato sottoposto nel 2010 al vaglio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ed è, quindi, divenuto parte integrante del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'allora Agenzia delle dogane.

Le modalità individuate per l'erogazione della retribuzione di risultato consentono di rispettare le disposizioni recate dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, con riguardo alla soglia del personale da collocare nella fascia più elevata (non superiore a una quota pari al 30 per cento).

All'articolo 2 dell'accordo viene convenuta l'utilizzazione complessiva delle risorse confluite nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2017 per un importo pari a € 8.998.915,27, al netto degli accantonamenti previsti in relazione all'attivazione delle *posizioni organizzative temporanee* (di cui all'articolo 4-bis, commi 2 e 3, del decreto legge 78/2015¹) pari a € 3.931.800,00 quale costo registrato nell'anno 2017.

¹ "2. In relazione all'esigenza di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, i dirigenti delle Agenzie fiscali, per esigenze di funzionalità operativa, possono delegare, previa procedura selettiva con criteri oggettivi e

A lordo di tali accantonamenti, la disponibilità complessiva del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2017 ammonterebbe a € 12.930.715,27.

La prima delle utilizzazioni proposte, per un importo pari a € 4.607.133,92, concerne il finanziamento della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, ed è erogata nel corso dell'anno secondo quanto previsto dell'articolo 56 del CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, e dall'articolo 22 CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. La parte variabile dell'indennità di posizione tiene conto della graduazione delle posizioni dirigenziali definita ai sensi delle disposizioni dell'articolo 55 del citato CCNL 2002-2005. Per l'allora Agenzia delle dogane, tali posizioni erano articolate su quattro livelli retributivi, estesi a cinque per effetto dell'incorporazione dell'ex Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, in ragione della complessità organizzativa, delle responsabilità derivanti dalla posizione e del rischio gestionale assunto.

La seconda delle utilizzazioni proposte riguarda il finanziamento degli incarichi ad interim di cui all'articolo 62, commi 3, 4 e 5, del CCNL 1° agosto 2006 per un importo di € 900.000,00.

In relazione all'attivazione delle citate posizioni organizzative temporanee, il trattamento economico dell'interinato per il personale dirigente è stato articolato nelle seguenti fattispecie:

- ✓ 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 temporanea;
- ✓ 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 posizione organizzativa temporanea;
 - incarico su un ufficio ubicato nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ove non è attivata una posizione organizzativa temporanea;
- ✓ 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 posizione organizzativa temporanea;
 - ciascun incarico successivo al primo.

La terza utilizzazione convenuta riguarda la retribuzione di risultato di cui agli articoli 58 del CCNL 1° agosto 2006 e 24 del CCNL 21 luglio 2010 per un importo di € 3.491.781,35.

Nel rinviare per gli aspetti sulla valutazione a quanto già esposto, si riportano di seguito gli elementi informativi circa le risorse destinate a finanziare tale utilizzo.

trasparenti, a funzionari della terza area, con un'esperienza professionale di almeno cinque anni nell'area stessa, in numero non superiore a quello dei posti oggetto delle procedure concorsuali indette ai sensi del comma 1 e di quelle già bandite e non annullate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le funzioni relative agli uffici di cui hanno assunto la direzione interinale e i connessi poteri di adozione di atti, escluse le attribuzioni riservate ad essi per legge, tenendo conto della specificità della preparazione, dell'esperienza professionale e delle capacità richieste a seconda delle diverse tipologie di compiti, nonché della complessità gestionale e della rilevanza funzionale e organizzativa degli uffici interessati, per una durata non eccedente l'espletamento dei concorsi di cui al comma 1 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2018. A fronte delle responsabilità gestionali connesse all'esercizio delle deleghe affidate ai sensi del presente comma, ai funzionari delegati sono attribuite, temporaneamente e al solo scopo di fronteggiare l'eccezionalità della situazione in essere, nuove posizioni organizzative ai sensi dell'articolo 23-quinquies, comma 1, lettera a), numero 2), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. (23)

3. Per dare attuazione alla disposizione di cui al comma 2, senza alcun nocumento al benessere organizzativo delle Agenzie fiscali e all'attuazione dei previsti istituti di valorizzazione della performance, le risorse connesse al risparmio di spesa previsto sino all'espletamento dei concorsi banditi per la copertura dei posti dirigenziali vacanti, fermo restando che non meno del 15 per cento del risparmio stesso deve comunque essere destinato ad economia di bilancio, sono utilizzate per finanziare le posizioni organizzative temporaneamente istituite.”.

Si tratta delle risorse previste dall'articolo 59, comma 3, lettere f) e g), del CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

Sono le somme accertate e trasferite all'Agenzia a titolo di *quota incentivante* correlata al raggiungimento degli obiettivi della gestione, secondo quanto dettato dall'articolo 59, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e a titolo di cosiddetta "cartolarizzazione" di cui al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 dicembre 2018 – concernente le somme accertate e trasferite ex articolo 12, comma 1 e 2, del decreto legge 28 marzo 1997 n. 79 e successive modifiche e integrazioni – registrato dalla Corte dei Conti il 13 dicembre 2018.

Con l'accordo sottoscritto in data 21 gennaio 2019 (All. 1) è stata convenuta la destinazione della *quota incentivante* per un importo di € 120.177,24 e delle risorse accertate con il citato decreto ministeriale del 6 dicembre 2018 per un importo di € 553.821,66.

Di tali risorse è stato possibile utilizzare per intero la somma stanziata a titolo di *quota incentivante* e una somma non superiore a € 475.000,00 a titolo di cosiddetta "cartolarizzazione" in relazione al "tetto" previsto dall'articolo 23, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, "tetto" rideterminato in sede di certificazione del fondo 2016 (nota IGOP n. 189016 del 2 agosto 2018) in € 13.981.738,65 a lordo anche del risparmio da destinare ad economie di bilancio previsto per l'attivazione delle posizioni organizzative temporanee dal citato articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78. A tale importo vanno aggiunte le somme trasferite per incarichi aggiuntivi ai sensi dell'articolo 61 del CCNL 1° agosto 2006 per un importo pari a € 25.400,00.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli utilizzi convenuti per l'anno 2017.

Utilizzazione del Fondo <i>(Importi al netto degli oneri riflessi)</i>	
Destinazioni	Anno 2017
Indennità di posizione, parte fissa e parte variabile	€ 4.607.133,92
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 900.000,00
Retribuzione di risultato	€ 3.491.781,35
Totale	€ 8.998.915,27

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

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

Illustrazione della costituzione del Fondo relativo all'anno 2017 e individuazione del relativo "tetto"

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2017 è stato costituito per un importo complessivo, a lordo delle risorse variabili, pari a € 12.930.715,27, come specificato nell'atto di costituzione (All. 2).

Sul medesimo fondo, e quindi su tale importo, insistono misure generali di contenimento della spesa pubblica e misure peculiari dettate per le Agenzie fiscali.

Con riguardo alle misure generali, l'articolo 23, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 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"*.

L'importo del cosiddetto "tetto" 2016 è stato rideterminato in sede di certificazione del relativo fondo in € 13.981.738,65, importo questo già superiore a quello della costituzione del fondo 2017 (di € 12.930.715,27) e comunque comprensivo dei costi previsti per l'attivazione delle *posizioni organizzative temporanee*.

Infatti, tra le misure dettate per le Agenzie fiscali, rileva l'articolo 4-bis, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, con il quale è stato previsto che le *posizioni organizzative temporanee* siano finanziate con *"... le risorse connesse al risparmio di spesa previsto sino all'espletamento dei concorsi banditi per la copertura dei posti dirigenziali vacanti, fermo restando che non meno del 15 per cento del risparmio stesso deve comunque essere destinato ad economia di bilancio, mediante puntuali accantonamenti ad economie di bilancio."*

Nel 2017, per finanziare le 117 *posizioni organizzative temporanee* attivate nell'Agenzia – che corrispondono ai posti di dirigente autorizzati e banditi (concorso a 68 posti del dicembre 2011 e concorso a 49 posti del dicembre 2013) – è stato sostenuto un costo di € 3.931.800,00.

Detratto tale ultimo importo, la somma effettivamente utilizzabile – e quindi oggetto dell'ipotesi di accordo del 6 giugno 2019 – ammonta a € 8.998.915,27, somma ovviamente ampiamente contenuta nel valore limite individuato in € 13.981.738,65

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

Confluiscono nel Fondo le seguenti risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte al netto degli oneri riflessi:

- **Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche (ai sensi dell'articolo 59, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-

2005 e per il biennio economico 2002-2003) assegnate all'Agenzia dall'ex Ministero del Tesoro per un importo pari a € 8.996.063,53.

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'articolo 59, comma 7, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo totale pari a € 459.611,01.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'articolo 7, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2004-2005, per un importo totale pari a € 308.096,35.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'articolo 22 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, per un importo pari a € 644.601,12.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'articolo 7 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2008-2009, per un importo pari a € 281.226,02.

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

La retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati nell'anno 2015 e negli anni precedenti (riepilogata nell'allegato atto di costituzione) in applicazione dell'articolo 59, comma 3, lett. b), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 1.620.540,00.

II.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Confluiscono nel Fondo le seguenti risorse variabili esposte al netto degli oneri riflessi:

- ✓ le *risorse accertate con D.M. del 6 dicembre 2018* – ai sensi dell'articolo 12, comma 1 e 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 e successive modifiche e integrazioni, decreto ministeriale registrato dalla Corte dei Conti in data 7 agosto 2017 – in applicazione dell'articolo 59, comma 3, lettera g), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo di € 553.281,66, utilizzato in misura pari a € 475.000,00;
- ✓ gli *incarichi aggiuntivi* di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e disciplinati dall'articolo 61, comma 2, del per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 25.400,00.

II.1.3 - Sezione III - Decurtazioni del Fondo

L'importo complessivamente reso disponibile nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2017, pari a € 12.930.715,27, è stato ridotto dell'importo di € 3.931.800,00 corrispondente agli accantonamenti previsti in relazione all'attivazione delle *posizioni organizzative temporanee* (€ 8.998.915,27 = € 12.930.715,27 - € 3.931.800,00).

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle somme che, a vario titolo, affluiscono al Fondo del personale dirigente di seconda fascia relativo all'anno 2017 risulta così ripartito:

- a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 12.310.138,03;
- b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 620.577,24;
- c) totale Fondo sottoposto a certificazione € 12.930.715,27 rideterminato in € 8.998.915,27 per effetto degli accantonamenti previsti di relazione all'attivazione delle *posizioni organizzative temporanee*.

II.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato poiché l'Agenzia delle dogane e dei monopoli opera in regime di contabilità civilistica.

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

Dell'importo complessivo del Fondo del personale dirigente di seconda fascia e del personale con incarico dirigenziale su uffici di livello non generale relativo all'anno 2017, pari a € 12.930.715,27, una quota di € 3.931.800,00 è destinata a finanziare, mediante puntuali accantonamenti ad economie di bilancio, i risparmi di spesa previsti dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 e successive modifiche e integrazioni (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125) per l'attivazione delle cosiddette *posizioni organizzative temporanee* sino all'espletamento dei concorsi banditi per la copertura dei posti dirigenziali vacanti.

II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2017, tenuto conto degli accantonamenti esposti nella precedente sezione per € 3.931.800,00, l'importo residuo disponibile pari a € 8.998.915,27 viene utilizzato per finanziare i seguenti istituti:

- ✓ la *retribuzione di posizione* (parte fissa e parte variabile) per un importo di € 4.607.133,92;
- ✓ gli *incarichi ad interim* per un importo pari a € 900.000,00;
- ✓ la *retribuzione di risultato* per un importo pari a € 3.491.781,35.

II.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna.

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Sintesi, sottoposta a certificazione, delle destinazioni:

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II.2.1, per un importo pari a € 3.931.800,00;
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II.2.2, per un importo di € 8.998.915,27;
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione II.2.3, nessuna;
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo), per un importo di € 12.930.715,27.

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

Con le risorse aventi carattere di certezza e stabilità a (€ 12.310.138,03) è stata prioritariamente garantita la copertura degli importi occorrenti per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte fissa e variabile (€ 4.607.133,92), e degli incarichi *ad interim* (€ 900.000,00).

II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Costituzione dei Fondi dirigenti – Confronto 2017/2016 (importi al netto degli oneri riflessi)			
Fonti alimentanti	2016	2017	Variazione 2017/2016
Risorse storiche assegnate	€ 8.996.063,53	€ 8.996.063,53	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2002-2003)	€ 459.611,01	€ 459.611,01	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2004-2005)	€ 308.096,35	€ 308.096,35	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2006-2007)	€ 644.601,12	€ 644.601,12	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2008-2009)	€ 281.226,02	€ 281.226,02	€ 0,00
R.I.A.	€ 1.609.112,19	€ 1.620.540,00	€ 11.427,81
Incarichi aggiuntivi somme extra tetto	€ 23.183,16	€ 25.400,00	€ 2.216,84
Quota incentivante	€ 0,00	€ 120.177,24	€ 120.177,24
Risorse ex art. 3, comma 165, della legge 350/2003)	€ 1.659.844,98	€ 475.000,00	-€ 1.184.844,98
Totale	€ 13.981.738,36	€ 12.930.715,27	-€ 1.051.023,09

Utilizzazione del Fondo dirigenti – Confronto 2017/2016 <i>(importi al netto degli oneri riflessi)</i>			
Destinazioni	Anno 2016	2017	Variazione 2017/2016
Retribuzione di posizione	€ 4.649.447,81	€ 4.607.133,92	-€ 42.313,89
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 800.000,00	€ 900.000,00	€ 100.000,00
Retribuzione di risultato	€ 3.413.834,41	€ 3.491.781,35	€ 77.946,94
Totale utilizzo	€ 8.863.282,22	€ 8.998.915,27	€ 135.633,05
Accantonamenti/Costo 2017 POT (art. 4-bis DL 78/2015)	€ 4.047.570,34	€ 3.931.800,00	-€ 115.770,34
Totale	€ 13.981.738,36	€ 12.930.715,27	-€ 1.051.023,09

II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.4.1 - 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.4.2 - 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.

II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse del Fondo del personale dirigente di seconda fascia relativo all'anno 2017 trovano copertura finanziaria nell'ambito degli accantonamenti effettuati per l'esercizio finanziario 2017, posti in evidenza nelle note integrative del bilancio di questa Agenzia, nonché nelle risorse trasferite con il citato D.M. 6 dicembre 2018.