

Ipotesi di accordo sull'utilizzazione delle risorse variabili confluite nel Fondo risorse decentrate dell'anno 2019

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	26 luglio 2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Direttore del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, USB PI e CONFINTESA FP Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFSAL-UNSA	
Soggetti destinatari	Personale del comparto Funzioni centrali.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di accordo su quota parte delle risorse variabili confluite nel Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 (d'ora in avanti Fondo 2019): premi collegati alla <i>performance</i> (collettiva e individuale) e <i>budget di sede</i> .	
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 resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con foglio prot. n. 24 del 6 settembre 2021.
		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'articolo 76, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni centrali prevede che «*I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate"*» e il successivo comma 2 del medesimo articolo disciplina la costituzione del predetto "Fondo risorse decentrate" a decorrere dall'anno 2018. In relazione all'unito atto di costituzione del Fondo 2019 (All. 1), nelle more della definizione del nuovo CCNI, con l'ipotesi di accordo del 26 luglio 2021, si è convenuto di finanziare i "Premi collegati alla *performance*" e il "Budget di sede".

All'articolo 1, è stato convenuto il finanziamento dei "Premi collegati alla *performance*"

Al comma 1, tenuto conto dell'importo di € 15.342.153,71 già stanziato nell'accordo del 29 gennaio 2021, è stato convenuto un ulteriore finanziamento del premio di performance organizzativa e di produttività d'ufficio per un importo pari a € 5.502.585,68.

Il premio è calcolato, in misura differenziata, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di produzione assegnati a ciascun "centro di responsabilità" individuato dal sistema di consuntivazione (*indicatore sintetico di risultato*) e a un coefficiente di professionalità per area funzionale in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

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

- per le Direzioni territoriali dalla media dell'indicatore sintetico di risultato degli uffici operativi dipendenti da ciascuna Direzione;
- per le strutture centrali dalla media nazionale dell'indicatore sintetico di risultato di tutti gli uffici operativi.

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

- in misura pari a zero per risultati inferiori a 60%;
- in misura proporzionale per risultati uguali o superiori al 60%.

Inoltre, nel caso di risultati superiori al 100% è previsto un *bonus* aggiuntivo del 10% rispetto al valore dell'indicatore sintetico di risultato.

Il sistema di consuntivazione ha consentito di rilevare risultati che passano da un valore minimo di 0,89 a un valore massimo di 1,15. La maggior parte degli uffici raggiunge tutti gli obiettivi specificamente assegnati: tali risultati si conseguono anche grazie a un sistema di controllo di gestione progettato per garantire la completa ed esatta realizzazione degli obiettivi assegnati, attraverso il monitoraggio concomitante alla gestione e l'eventuale messa a punto degli interventi correttivi necessari in caso di scostamenti rilevanti rispetto agli obiettivi di periodo assegnati.

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

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

Ulteriore elemento di riferimento per la determinazione del compenso è rappresentato dalle ore ordinarie di lavoro prestato dal personale. Non sono state previste fattispecie equiparabili alla presenza in servizio.

Nelle tabelle esposte alle pagine successive, sono riportati, al livello di Agenzia nel suo complesso, gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti nell'anno 2019.

Area strategica Competitività e sostegno alla crescita										
Obiettivo n. 1	Indicatori	Peso indicatore	Incentivazione obiettivo €/mln	Risultato atteso 2019	Consuntivo al 31/12/2019	Grado di conseguimento dell'indicatore	Valutazione Indicatore	Valutazione ponderata indicatori e obiettivi (%)	Obiettivo n. 1	
Facilitare gli adempimenti tributari e migliorare la qualità dei servizi ai contribuenti/utenti (peso obiettivo: 30 Valore 3,6 €/mln)	Percentuale dei quesiti in materia tributaria pervenuti tramite servizio di URP telematico risolti entro 8 giorni lavorativi a fronte dei 15 a disposizione per questa attività di servizio all'utenza	10		90%	94,5%	105,0%	105,0%	10,50	Quota Incentivante riconosciuta	
	Percentuale delle IVO rilasciate entro 90 giorni invece dei 120 giorni previsti dalle norme UE	15		70%	77,0%	110,0%	110,0%	16,50		
	Incremento delle autorizzazioni AEO rispetto all'anno precedente	15		7%	9,7%	139,0%	128,7%	19,31		
	Numero di progetti di innovazione tecnologica e di processo a finanziamento esterno cui partecipa l'Agenzia	10		2	3	150,0%	135,0%	13,50		
	Numero di nuovi operatori economici aderenti al progetto RE.TE.	10		≥10	16	160,0%	135,0%	13,50		
	Numero di navi in preclearing per il settore automotive e per i prodotti alla rinfusa	10		≥ 20%	223,0%	1115,0%	135,0%	13,50		
	Percentuale delle concessioni e autorizzazioni in materia di Rivendite Speciali e di Patentini rilasciate entro 105 giorni	10		90%	95,2%	106,0%	106,0%	10,60		
	Indice di tempestività di rilascio dei nulla osta di esercizio (NOE) per gli apparecchi da intrattenimento ai sensi dell'art. 110, comma 6a) del TULPS (% dei NOE emessi entro 7 giorni dalla richiesta, rispetto al termine di 90 giorni previsto dal Regolamento)	10		85%	100,0%	118,0%	116,7%	11,67		
	Numero di iniziative divulgative degli istituti e delle semplificazioni procedurali previsti dalla normativa UE e nazionale legate alla Brexit	5		80	159	199,0%	135,0%	6,75		
	Realizzazione entro il 25.3.2019 degli interventi finalizzati ad un'efficace gestione dell'eventuale hard Brexit	5		Relazione	Si	100,0%	100,0%	5,00	%	(€ mln)
TOTALE OBIETTIVO 1	100	3,6					120,83	100%	3,6	
TOTALE ASI 1		3,6							3,60	

Area strategica Fiscalità										
Obiettivo n. 2	Indicatori	Peso indicatore	Incentivazione obiettivo €/mln	Risultato atteso 2019	Consuntivo al 31/12/2019	Grado di conseguimento dell'indicatore	Valutazione Indicatore	Valutazione ponderata indicatori e obiettivi (%)	Obiettivo n. 2	
2. Migliorare il presidio e la compliance volontaria dei contribuenti e l'efficacia dell'azione di prevenzione e contrasto dell'evasione tributaria (peso obiettivo: 35 Valore 4,2 €/mln)	Tasso di positività delle verifiche IVA (Intra e Plafond)	15		53%	64,6%	122,0%	119,0%	17,85	Quota Incentivante riconosciuta	
	Numero dei controlli PCA (Post Clearance Audit)	15		400	432	108,0%	108,0%	16,20		
	Indice di presidio del territorio nel settore delle accise	20		35%	39%	111,0%	111,0%	22,20		
	Percentuale di violazioni accertate in materia valutaria sul totale dei controlli ai passeggeri	5		5%	7,1%	142,0%	130,4%	6,52		
	Indice di presidio della rete di distribuzione e vendita dei tabacchi	15		20%	26,9%	134,0%	125,8%	18,87		
	Tasso di positività delle verifiche in materia di accise con esclusione dei tabacchi	20		60%	79,2%	132,0%	124,7%	24,94		
	Tasso di positività dei controlli in materia di depositi di prodotti liquidi da inalazione senza combustione	10		35%	39,1%	112,0%	112,0%	11,20	%	(€ mln)
TOTALE OBIETTIVO 2	100	4,2						117,78	100%	4,20
Obiettivo n. 3	Indicatori	Peso indicatore	Incentivazione obiettivo €/mln	Risultato atteso 2019	Consuntivo al 31/12/2019	Grado di conseguimento dell'indicatore	Valutazione Indicatore	Valutazione ponderata indicatori e obiettivi (%)	Obiettivo n. 3	
3. Migliorare la sostenibilità in giudizio della pretesa erariale e ridurre la conflittualità con i contribuenti (peso obiettivo: 5 Valore 0,6 €/mln)	Percentuale di costituzioni in giudizio in CTP e CTR sui ricorsi e sugli appelli i cui termini di costituzione scadono nell'esercizio	50		96%	99,6%	104,0%	104,0%	52,00	Quota Incentivante riconosciuta	
	Numero delle proposte di mediazione in materia di giochi formulate dall'Agenzia rispetto ai ricorsi/reclami presentati dai contribuenti (art. 17 bis, comma 5, D.Lgs. n. 546/92)	50		70%	89,8%	128,0%	122,4%	61,20	%	(€ mln)
	TOTALE OBIETTIVO 3	100	0,6						113,20	100%
TOTALE ASI 2			4,8							4,80

Area strategica Legalità										
Obiettivo n. 4	Indicatori	Peso indicatore	Incentivazione obiettivo €/mln	Risultato atteso 2019	Consuntivo al 31/12/2019	Grado di conseguimento dell'indicatore	Valutazione Indicatore	Valutazione ponderata indicatori e obiettivi (%)	Obiettivo n. 4	
4. Elevare la qualità dell'offerta dei giochi pubblici, proteggendo i soggetti vulnerabili e combattendo il gioco illegale (peso obiettivo: 15 Valore 1,8 €/min)	Indice di presidio della rete dei giochi (escluso scommesse e apparecchi da intrattenimento)	20		10%	23,7%	237,0%	135,0%	27,00	Quota Incentivante riconosciuta	
	Indice di presidio nel settore dei giochi relativamente agli esercizi che effettuano la raccolta delle scommesse e/o dotati di apparecchi da divertimento ed intrattenimento	20		30%	34,5%	115,0%	115,0%	23,00		
	Tasso di positività dei controlli nel settore giochi (escluso scommesse e apparecchi da intrattenimento)	15		3%	3,3%	111,0%	111,0%	16,65		
	Tasso di positività dei controlli nel settore giochi relativamente alle scommesse e apparecchi da intrattenimento	15		10%	13,9%	139,0%	128,7%	19,31		
	Controlli sulla regolarità dei versamenti dei canoni concessori previsti in convenzione, effettuati dai concessionari, entro 30 gg dal versamento	15		90%	98,4%	109,0%	109,0%	16,35		
	Numero di verifiche delle piattaforme di gioco on line, dei sistemi di gioco VLT, Bingo e scommesse e numero dei controlli sui criteri e sui processi eseguiti dagli Organismi di certificazione dei sistemi di gioco VLT	15		15	15	100,0%	100,0%	15,00	%	(€ mln)
TOTALE OBIETTIVO 4		100	1,8					117,31	100%	1,80
Obiettivo n. 5	Indicatori	Peso indicatore	Incentivazione obiettivo €/mln	Risultato atteso 2019	Consuntivo al 31/12/2019	Grado di conseguimento dell'indicatore	Valutazione Indicatore	Valutazione ponderata indicatori e obiettivi (%)	Obiettivo n. 5	
5. Proteggere cittadini, imprese e territorio negli ambiti di competenza (peso obiettivo : 15 Valore 1,8 €/mln)	Tasso di positività sui controlli mirati alla sicurezza dei prodotti	35		27%	52,7%	195,0%	135,0%	47,25	Quota Incentivante riconosciuta	
	Tasso di positività dei controlli mirati a contrastare il fenomeno della contraffazione	25		20%	27,9%	140,0%	129,2%	32,30		
	Indice di presidio sul divieto di vendita dei tabacchi ai minori tramite distributori automatici	40		27%	33,3%	123,0%	119,5%	47,80	%	(€ mln)
	TOTALE OBIETTIVO 5		100	1,8					127,35	100%
TOTALE ASI 3			3,6							3,60
TOTALE INCENTIVAZIONE CONVENZIONE									Totale Incentivazione Attribuita (€/mln)	

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

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

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

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

All'articolo 2, secondo quanto previsto all'articolo 77 del CCNL del comparto Funzioni centrali, nell'ambito del cosiddetto "**budget d'ufficio**", è stato convenuto il finanziamento del budget di sede per un importo complessivo di € 4.000.000,00. Tale importo è destinato alla contrattazione decentrata di posto di lavoro e utilizzato per finanziare la reperibilità e le attività particolarmente gravose. Nell'ambito della somma complessiva sono compresi stanziamenti specificamente destinati a finanziare le attività gravose assolate dal personale dell'Ufficio delle dogane di Gioia Tauro e delle Sezioni operative territoriali di Ponte Chiasso e Passo del Foscagno.

All'articolo 3, sono state inserite alcune disposizioni finali dirette a esplicitare il processo di certificazione.

Il seguente prospetto riporta le voci di utilizzo e i relativi stanziamenti convenuti con l'accordo del 26 luglio 2021.

Utilizzazione del Fondo Anno 2019 – ulteriori risorse <i>(importi al netto degli oneri riflessi)</i>	
Premio di performance organizzativa e di produttività d'ufficio	€ 5.502.585,68
Premio di performance individuale	€ 1.800.000,00
Budget di sede	€ 4.000.000,00
Totale	€ 11.302.585,68

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

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

Con l'unito atto di costituzione è stato rideterminato in € 96.240.724,26 il limite del Fondo 2019 (al lordo delle somme extra tetto – € 200.000,00 – destinate a finanziare le attività di controllo dei giochi).

Tenuto conto dell'importo di € 84.938.138,58 già utilizzato con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 29 gennaio 2021, residua un'ulteriore disponibilità di € 11.302.585,68. Il finanziamento di tale ulteriore disponibilità deriva dall'accordo sulla destinazione della quota incentivante per l'anno 2019 [articolo 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300] e delle risorse assegnate per il medesimo anno con D.M. 18 febbraio 2020 (articolo 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015, n. 157), sottoscritto il 26 luglio 2021 (All. 2).

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

Risorse considerate nell'accordo del 29 gennaio 2021.

II.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Nel Fondo 2019 confluiscono le seguenti risorse variabili ripartite tra i fondi del personale con l'accordo sottoscritto il 26 luglio 2021:

- le risorse accertate con D.M. 13 novembre 2020 – registrato dalla Corte dei Conti il 27 novembre 2020 – concernente le risorse accertate in applicazione dell'articolo 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015, n. 157, risorse che per l'incentivazione del personale ammontano a € 29.568.069,34 al netto degli oneri riflessi, utilizzato in misura pari a € 7.517.585,68;
- le risorse a titolo di quota incentivante correlata alla verifica dei risultati ex articolo 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 300/99, accertate e trasferite ai sensi dell'articolo 4, punto 5, della Convenzione per il triennio 2018-2020, sottoscritta tra il Ministro dell'economia e delle finanze e il Direttore dell'Agenzia, per un importo di 3.785.000,00;

II.1.3 - Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

L'importo complessivamente disponibile per il Fondo 2019 – pari a **€ 96.240.724,26** al lordo delle somme stanziare con il citato accordo di ripartizione delle ulteriori risorse variabili sottoscritto il 26 luglio 2021.

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

Il totale delle somme che, a vario titolo, affluiscono al Fondo 2019 risulta come di seguito ripartito:

- a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, nessuna;
- b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 11.302.585,68;

c) **totale Fondo** sottoposto a certificazione, per un importo di € 11.302.585,68.

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

Nessuna.

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

Destinazioni considerate nell'accordo del 29 gennaio 2021 (risorse certe e stabili).

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

L'importo disponibile nell'ambito del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2019, pari a € 11.302.585,68, viene utilizzato per finanziare i seguenti istituti:

- ✓ la parte residua del "premio di performance organizzativa e di produttività d'ufficio" per un importo pari a € 5.502.585,68;
- ✓ il "premio di performance individuale" per un importo pari a € 1.800.000,00;
- ✓ il "budget di sede" destinato a finanziare la reperibilità e le attività particolarmente gravose per un importo pari a € 4.000.000,00.

II.2.3 - Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non residuano ulteriori istituti da regolare.

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:

- a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo cui si riferisce la presente relazione, si tratta degli istituti già definiti nei precedenti accordi annuali certificati 29 gennaio 2021 (risorse certe e stabili);
- b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo cui si riferisce la presente relazione, determinato dal totale della sezione II.2.2, per un importo di € 11.302.585,68. Si tratta degli istituti in parte contrattati nel precedente accordo del 29 gennaio 2021 (*premio di performance organizzativa e di produttività d'ufficio*) ovvero previsti unicamente nel presente accordo (il *premio di performance individuale* e il "budget di sede" destinato alla contrattazione decentrata);
- c) totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, nessuna;

- d) 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 € 11.302.585,68.

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 variabili assegnate a titolo di quota incentivante [ex articolo 59, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300] e con il D.M. 13 novembre 2020 (avente ad oggetto l'accertamento delle somme dovute ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015, n. 157) è stata finanziata l'incentivazione del personale (la parte residua del *Premio di performance organizzativa e di produttività d'ufficio* e il *Premio di performance individuale*), e il "budget di sede" per la contrattazione decentrata di posto di lavoro.

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

Per una migliore comprensione, le successive tabelle riportano integralmente la costituzione e l'utilizzazione del Fondo 2019 e si riferiscono cioè anche a quanto previsto dall'accordo del 29 gennaio 2021.

Costituzione del Fondo			
Fonti alimentanti	Anno 2018	Anno 2019	Variazione 2019-2018
Risorse storiche consolidate	€ 70.055.585,84	€ 70.055.585,84	€ 0,00
Incrementi contrattuali 2016-2018	€ 1.269.888,46	€ 1.269.888,46	€ 0,00
Recupero RIA personale cessato	€ 324.369,11	€ 871.560,56	€ 547.191,45
Recupero Indennità di Agenzia personale cessato	€ 2.324.633,76	€ 6.197.046,60	€ 3.872.412,84
Ratei RIA personale cessato	€ 142.705,41	€ 233.922,85	€ 91.217,44
Ratei Indennità di Agenzia personale cessato	€ 877.904,10	€ 1.943.453,27	€ 1.065.549,17
Turnazioni	€ 4.166.681,00	€ 4.166.681,00	€ 0,00
Servizi resi a terzi (Commissioni di controllo dei Giochi)	€ 160.000,00	€ 200.000,00	€ 40.000,00
Quota incentivante	€ 5.000.000,00	€ 3.785.000,00	-€ 1.215.000,00
Risorse di cui all'articolo 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015, n. 157	€ 11.878.956,58	€ 7.517.585,68	-€ 4.361.370,90
Totale risorse disponibili	€ 96.200.724,26	€ 96.240.724,26	€ 40.000,00

Utilizzazione del Fondo			
Destinazioni	Anno 2018	Anno 2019	Variazione 2019-2018
Stabilizzazione indennità di Agenzia	€ 8.174.164,36	€ 7.914.301,91	-€ 259.862,45
Ordinamento professionale	€ 42.422.189,39	€ 46.419.189,40	€ 3.997.000,01
Posizioni organizzative	€ 215.500,00	€ 260.000,00	€ 44.500,00
Incarichi responsabilità	€ 1.912.300,00	€ 2.094.650,00	€ 182.350,00
Indennità "previste per legge"	€ 7.000.000,00	€ 7.000.000,00	€ 0,00
Turnazione	€ 5.776.370,03	€ 5.707.843,56	-€ 68.526,47
Commissioni di controllo dei giochi	€ 160.000,00	€ 200.000,00	€ 40.000,00
Premio di <i>performance</i> organizzativa e di produttività d'ufficio	€ 23.930.200,48	€ 20.844.739,39	-€ 3.085.461,09
Premio di <i>performance</i> individuale	€ 1.810.000,00	€ 1.800.000,00	-€ 10.000,00
Budget di sede	€ 4.800.000,00	€ 4.000.000,00	-€ 800.000,00
Totale	€ 96.200.724,26	€ 96.240.724,26	€ 40.000,00

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 dell'anno 2019 trovano copertura finanziaria nell'ambito dei trasferimenti effettuati a titolo di *quota incentivante* e ai sensi del D.M. 6 dicembre 2018.