



*Ministero dell'Economia e delle Finanze  
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,  
del Personale e dei Servizi*



## **ACCORDO NAZIONALE**

### *Ipotesi*

Il giorno 11 maggio 2010, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, si sono riunite la delegazione di parte pubblica, presieduta dal Capo del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, Dr.ssa Baffi, ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, al fine di integrare le clausole contrattuali inerenti ai criteri ed alle procedure per l'erogazione delle risorse di cui al fondo unico di amministrazione per l'esercizio 2009, così come formalizzate nell'accordo del 31 luglio 2009.

### *Fondo unico di amministrazione per l'anno 2009*

Salve le disposizioni relative al primo semestre, secondo cui il compenso, è stato erogato nella misura massima del 35 % della parte fissa del Fondo a seguito della verifica dei risultati conseguiti per stati di avanzamento al 30 giugno 2009,

## **SI CONVIENE CHE**

La ripartizione tra i Dipartimenti del fondo unico di amministrazione, quale risultante dal processo di consolidamento dei dati finanziari e di bilancio, è stabilita sulla base della media, in ragione di area di appartenenza, delle unità di personale presenti in servizio presso i Dipartimenti stessi al 1° gennaio, al 30 giugno ed al 31 dicembre dell'anno 2009. La quota FUA dipartimentale pertanto sarà determinata proporzionalmente ai valori finali ottenuti.

La commisurazione del compenso per singolo dipendente è correlata al criterio dell'assiduità partecipativa ai processi lavorativi, inteso quale presenza in servizio consuntivata attraverso i sistemi informativi per la rilevazione delle assenze e delle presenze in essere presso l'Amministrazione ed in diretta applicazione della normativa vigente, in particolare per il secondo semestre, la legge 102/2009.

La scala parametrica unica per tutte le sedi di contrattazione per determinare la quota giornaliera pro capite è la seguente:

Area III F6	160
Area III F5	160
Area III F4	160
Area III F3	150
Area III F2	140
Area III F1	140
Area II F5	130
Area II F4	130
Area II F3	130
Area II F2	120
Area II F1	110
Area I F2	100
Area I F1	100



La quota residua del Fondo di pertinenza dei due settori di amministrazione di seguito elencati relativa al secondo semestre è, al netto della quota *pro capite* del personale comunque cessato dal servizio ai sensi della normativa vigente, così regolata :

### Settore Economia

#### parte fissa del fondo

- o euro 7.000.000, riservati al finanziamento dello sviluppo economico all'interno delle aree, ai sensi degli artt.17, 18, e 19 del C.C.N.L. 14.09. 2007, corrispondente ad una quota pari al 30% del personale;

### Settore finanze

#### parte fissa del fondo

- o euro 2.000.000, riservati al finanziamento dello sviluppo economico all'interno delle aree, ai sensi degli artt.17, 18 e 19 del C.C.N.L. 14.09. 2007, corrispondente ad una quota pari al 30% del personale;

Le somme residue di parte fissa e di parte variabile relative ai due fondi di pertinenza dei due distinti settori di Amministrazione sopraenunciati sono così regolate:

una quota, destinata al finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 32 CCNL 16.02.1999, comma 2, alinea prima e seconda. In particolare, ai sensi del richiamato art. 32 comma 2 seconda alinea al personale in servizio presso le Segreterie delle Commissioni tributarie con incarico di responsabile dell'ufficio è riconosciuta una indennità giornaliera graduata in funzione della tipologia/rilevanza dell'ufficio;

la restante quota, come di seguito ripartita:

- o 80 % delle somme, sulla base del grado finale di realizzazione degli obiettivi di produttività assegnati ai dirigenti di ciascun ufficio (S.I.V.A.D.). In caso di avvicendamento di diversi dirigenti nella stessa struttura nel corso dell'anno, al personale interessato verrà attribuita la media delle quote derivanti dalla produttività

conseguita dai relativi dirigenti. Il livello di conseguimento degli obiettivi sarà altresì verificato attraverso il sistema del controllo di gestione.



Per il personale in servizio presso le Commissioni tributarie provinciali si applicherà la quota corrispondente a quella conseguita dal Responsabile dell'ufficio di segreteria della relativa Commissione tributaria regionale di livello dirigenziale non generale.

Per il personale in servizio presso le Commissioni tributarie regionali di livello non dirigenziale, nonché per il personale in servizio presso le Commissioni tributarie provinciali, collegate territorialmente alle predette Commissioni tributarie regionali, si applicherà la quota corrispondente a quella conseguita dal Responsabile dell'ufficio di segreteria della Commissione tributaria regionale di coordinamento, come dal seguente prospetto:

Dirigente della Commissione Tributaria Regionale dell'Abruzzo	Commissioni Tributarie della regione Molise
Dirigente della Commissione Tributaria Regionale della Campania	Commissioni Tributarie della regione Basilicata
Dirigente della Commissione Tributaria Regionale del Piemonte	Commissioni Tributarie della regione Valle d'Aosta
Dirigente della Commissione Tributaria Regionale della Toscana	Commissioni Tributarie della regione Umbria
Dirigente della Commissione Tributaria Regionale del Veneto	Commissioni Tributarie delle province autonome di Trento e Bolzano

Il compenso relativo ai risultati conseguiti al 31 dicembre 2009 sarà corrisposto sulla base delle seguenti fasce di risultato:

Livello di conseguimento obiettivi	Quota
< 40%	0
≥ 40% < 50%	60%
≥ 50% e < 75%	85%
≥ 75% e =100%	100%

Eventuali economie saranno distribuite con gli stessi criteri

- **20% delle somme**, sulla base della contrattazione decentrata di sede in adozione di criteri e modalità che valorizzino le attività svolte dagli uffici quali correlate a:



## PRIORITA'

- Incremento dell'efficacia nell'erogazione dei servizi sulla base di idonei progetti finalizzati al miglioramento dei rapporti con l'utenza;
- Incremento dell'efficienza e della qualità della prestazione dei dipendenti, al fine di valorizzare il merito e la produttività anche in termini di capacità di innovazione.

Il miglioramento dei rapporti con l'utenza e l'incremento della qualità della prestazione, anche attraverso l'utilizzo di ogni forma di flessibilità organizzativa, costituiscono la prospettiva di riferimento cui correlare l'erogazione delle risorse per la realizzazione, in concorso od in alternativa tra loro, dei sottoelencati:

## OBIETTIVI

1. riorientare i processi lavorativi verso quei servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività;
2. ottimizzare le condizioni di fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, anche attraverso l'ampliamento dell'orario di apertura al pubblico, la riduzione dei tempi attesa e la erogazione di nuovi servizi attraverso la tecnologia telematica;
3. conseguimento degli obiettivi assegnati sulla base della programmazione operativa. Per quanto riguarda l'obiettivo di assistenza fiscale i criteri sono definiti con separato accordo in sede nazionale;

La contrattazione decentrata di ciascuna sede disciplina la graduazione dei compensi in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi sulla base delle seguenti fasce di risultato:

Livello di conseguimento obiettivi	Quota
< 40%	0
≥ 40% < 50%	60%
≥ 50% e < 75%	85%
≥ 75% e =100%	100%

In particolare, nella verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi sono adottati in concorso od in alternativa tra loro, in relazione alla scelte operative effettuate in sede di programmazione delle attività, i seguenti:

## CRITERI

- grado di realizzazione degli obiettivi particolarmente diretti alla erogazione di servizi istituzionali a più elevato valore per la collettività;
- grado di realizzazione di progetti obiettivo diretti alla semplificazione/riduzione dei tempi delle procedure amministrative.
- esiti di produttività, rispetto ai programmi operativi, rilevati sulla base dei sistemi di controllo interno (S.I.V.A.D. - controllo di gestione)

Gli uffici del controllo interno di gestione in essere presso i Centri di Responsabilità renderanno disponibili i dati al riguardo elaborati al fine di consentire la più completa consuntivazione degli obiettivi secondo gli enunciati criteri.

Con separato accordo sono definiti, i criteri di ripartizione tra il personale delle aree ed il personale dirigente delle somme derivanti dall'attività di liquidazione dei modelli 730 nonché della ripartizione delle economie di gestione relative all'anno 2009.

### *Fondo unico di amministrazione per l'anno 2008*

Atteso che successivamente alla ripartizione delle risorse inerenti al FUA 2008 sono state assegnate ulteriori risorse a titolo di incremento contrattuale si conviene che le stesse, già erogate per il Settore Finanze, saranno ripartite per il Settore Economia, con i criteri utilizzati per l'erogazione del FUA 2008.

*La delegazione di parte pubblica*

*La delegazione sindacale*



FP/CGIL \_\_\_\_\_

FPS/CISL \_\_\_\_\_

UIL/PA \_\_\_\_\_

CONFSAL  
UNSA \_\_\_\_\_

RDB/PI \_\_\_\_\_

FLP \_\_\_\_\_