



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

ACCORDO NAZIONALE

del giorno _____, tra la delegazione di parte pubblica del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella persona della Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, dr.ssa Valeria Vaccaro, ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali del Comparto Funzioni Centrali e dell'Area Funzioni Centrali che hanno sottoscritto i rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le Parti concordano

Le risorse di cui all'articolo 4 del decreto ministeriale del 9 novembre 2020, registrato alla Corte dei Conti in data 19 novembre 2020 al numero 1406, pari ad euro 67.166.704,00, sono destinate, per l'annualità 2019, all'incentivazione del personale del Ministero dell'economia e delle finanze, ferma restando l'applicazione dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Atteso il concorso del personale tutto alla realizzazione degli obiettivi di *performance* correlati alle attività di cui all'art. 3, comma 165, L. 350/2003, ai sensi della Tabella A del citato decreto del Ministro, le risorse, come sopra individuate, sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

- 90%, al personale inquadrato nelle aree professionali;
- 10%, al personale dirigente. Il 10% delle risorse stanziato per la dirigenza viene ripartito tra i dirigenti titolari di incarichi di livello dirigenziale generale.

PERSONALE NON DIRIGENTE

Le risorse disponibili sono attribuite in virtù della valutazione della *performance* organizzativa, il cui livello di conseguimento è verificato attraverso l'apposita *Griglia di valutazione* degli obiettivi di risultato assegnati al dirigente di ciascun ufficio (SIVAD), cui corrisponde la quota/parametro di commisurazione delle risorse da riconoscere alla struttura. In ragione di tale quota, il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione della valorizzazione del contributo lavorativo secondo la *Scala parametrica* e correlato al tempo lavorato secondo la vigente normativa in base all'apporto partecipativo.

Nel caso di avvicendamento di diversi dirigenti nella stessa struttura, nel corso dell'anno di riferimento, la quota è individuata dalla media ponderata dei punteggi. Il livello di conseguimento degli obiettivi è comunicato dai competenti uffici di ciascun Dipartimento.

Griglia di valutazione	
Livello di raggiungimento obiettivi di risultato	Quota
< 40 %	0
≥ 40 % < 60 %	60 %
≥ 60 % < 80 %	80 %
≥ 80 % ≤ 100 %	100 %

Scala parametrica	
Area III F4 – F7	145
Area III F1 – F3	140
Area II	130
Area I	100

Per il personale in servizio presso le segreterie delle Commissioni tributarie provinciali non dirigenziali, si applica 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 segreterie delle Commissioni tributarie provinciali di livello dirigenziale, è applicata la regola di carattere generale.

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

Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Campania	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Molise
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Puglia	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Basilicata
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale del Piemonte	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Valle d'Aosta
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Lazio	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Umbria
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Lombardia	segreterie delle Commissioni tributarie delle province autonome di Trento e Bolzano

In presenza di sanzioni disciplinari per fatti relativi al 2019, il compenso è ridotto in ragione del prodotto tra la quota di compenso giornaliera ed il numero di giorni di sospensione per sanzioni da uno a dieci giorni. Nessuna somma, invece, è erogata al personale al quale siano state irrogate le sanzioni disciplinari del licenziamento e della sospensione dal servizio oltre i dieci giorni.

PERSONALE DIRIGENTE

1) PERSONALE DIRIGENTE II FASCIA

Il 50% delle risorse disponibili destinate al personale dirigente di seconda fascia è ripartito tra i dirigenti titolari di incarichi di funzione nel 2019 in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Il restante 50% delle somme è corrisposto in relazione alla valutazione conseguita dai dirigenti secondo le fasce di risultato (*Griglia di valutazione*) di seguito riportate:

Griglia di valutazione	
Livello di raggiungimento obiettivi di risultato	Quota
< 40 %	0
≥ 40 % < 60 %	60 %
≥ 60 % < 80 %	80 %
≥ 80 % ≤ 100 %	100 %

2) PERSONALE DIRIGENTE I FASCIA

Per il personale dirigente di I fascia titolare di incarichi di funzione nel 2019, le risorse, tenuto conto del limite massimo retributivo, sono ripartite in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, considerati gli obiettivi assegnati ed i risultati raggiunti, ed in base ai criteri di seguito riportati:

➤ quota 1,2 ai dirigenti di I fascia con incarichi di direzione di struttura ed ai dirigenti di I fascia senza incarichi di direzione di struttura che svolgono direttamente, ovvero con delega, le attività di cui all'art. 3, comma 165, della L. 350/2003 e successive modifiche ed integrazioni;

➤ quota 1 ai dirigenti di I fascia senza incarichi di direzione di struttura.

L'erogazione delle risorse alla dirigenza di I fascia avviene in maniera proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alla valutazione conseguita secondo le fasce di risultato (*Griglia di valutazione*) di seguito riportate:

Griglia di valutazione	
Livello di raggiungimento obiettivi di risultato	Quota
< 40 %	0
≥ 40 % < 60 %	60 %
≥ 60 % < 80 %	80 %
≥ 80 % ≤ 100 %	100 %

I Capi Dipartimento sono esclusi dal riparto delle somme di cui al presente accordo.

Nessuna somma è erogata ai dirigenti di 1^a e 2^a fascia licenziati ed a quelli condannati con sentenza irrevocabile per delitti dolosi inerenti a fatti d'ufficio, o particolarmente gravi, per cui vi è obbligo di risoluzione del contratto, anche in fase di attivazione/svolgimento delle procedure amministrative volte alla risoluzione del rapporto di lavoro. Nessuna somma è erogata ai dirigenti condannati per danno erariale negli anni 2019 e 2020.

Nell'erogazione delle risorse di cui al presente accordo non si tiene conto delle maggiorazioni previste dalla contrattazione integrativa per i dirigenti cui siano stati affidati incarichi di reggenza di altri uffici in aggiunta a quello di cui sono titolari.

La delegazione di parte datoriale

La delegazione di parte sindacale

Aree professionali

UIL PA	_____
FED. CONFSAL UNSA	_____
CISL FP	_____
FP CGIL	_____
USB PI	_____
FED. INTESA FP	_____
FLP	_____

Dirigenti

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	_____
UNADIS	_____
UIL PA	_____
CISL FP	_____
DIRSTAT FIALP	_____
FP CGIL	_____
CIDA FC	_____
FLEPAR	_____
FEMEPA	_____