

Il giorno 13 marzo 2009, tra la delegazione di parte pubblica dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, ha avuto luogo l'incontro per la stipula definitiva del CCNI 2006-2009.

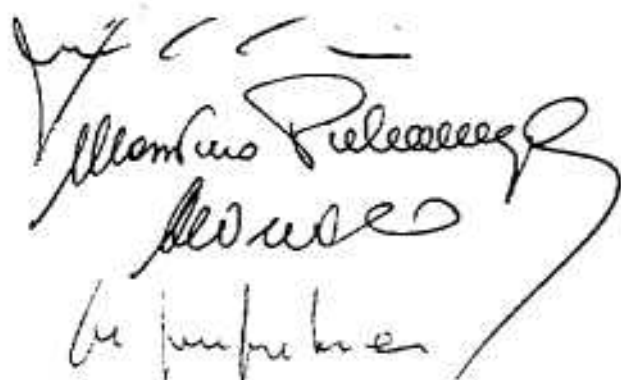
Le parti prendono atto che il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, a seguito del riscontro di compatibilità economico-finanziaria, hanno espresso in data 18 febbraio 2009 parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di CCNI sottoscritta il 18 novembre 2008, raccomandando che le progressioni orizzontali, per le quali l'art. 15 dell'ipotesi rinvia all'individuazione di apposite procedure, siano informate a parametri di effettiva selettività nel rispetto, fra l'altro, dei principi di carattere generale in materia di decorrenza dei relativi inquadramenti.

Al riguardo, le parti ritengono che i criteri specificamente concordati con l'accordo contestuale al presente verbale, ad esso unito, tengano bene in considerazione la raccomandazione formulata in ordine alla selezione del personale per i passaggi di fascia, i quali, peraltro, a termini dell'art. 83, comma 2, del CCNL, avverranno con decorrenza fissa 1° gennaio di ogni anno ed, in particolare, con effetto dal 1° gennaio 2008 per quelli previsti dall'art. 15, comma 1, dell'ipotesi favorevolmente esaminata unitamente alla relazione tecnico-finanziaria dai citati Dipartimenti.

Al termine della riunione, viene quindi sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2006-2009.

Amministrazione autonoma
dei monopoli di Stato

Organizzazioni sindacali


Massimo Pileggi
Deputato

CGIL FP



CISL



UIL/PA



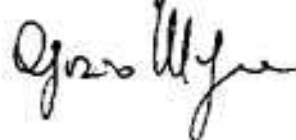
RDB/PI

NON FIRMA

FLP



CONFSAL-SALFI



AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
QUADRIENNIO 2006 - 2009**

INDICE

CAPO I - Disposizioni generali

- Art. 1. Campo di applicazione
- Art. 2. Decorrenza, durata e applicazione

CAPO II - Relazioni sindacali

- Art. 3. Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4. Contrattazione integrativa
- Art. 5. Informazione
- Art. 6. Concertazione
- Art. 7. Consultazione
- Art. 8. Interpretazione autentica dei contratti
- Art. 9. Composizione dei conflitti
- Art. 10. Diritti sindacali

CAPO III - Fondo per le politiche di sviluppo e la produttività

- Art. 11. Utilizzo del Fondo
- Art. 12. Compenso incentivante

CAPO IV - Formazione e sviluppi economici

- Art. 13. Formazione
- Art. 14. Sviluppi economici all'interno delle aree

CAPO V - Norme finali

- Art. 15. Disposizioni di prima attuazione
- Art. 16. Riserva







CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dall'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, di seguito denominata "Amministrazione".
2. Il CCNI regola le materie demandate al livello di contrattazione integrativa dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Agenzie fiscali 2006-2009, di seguito indicato come CCNL, le cui disposizioni si intendono, comunque, integralmente richiamate.

Art. 2 – Decorrenza, durata e applicazione

1. Il CCNI ha decorrenza dalla data di stipulazione e viene portato a conoscenza degli organi centrali e periferici dell'Amministrazione mediante apposita circolare della Direzione generale pubblicata sulla rete intranet aziendale.
2. Il CCNI rimane in vigore fino al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ed, in ogni caso, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
3. Le parti si incontreranno almeno due volte l'anno per verificare l'applicazione degli istituti previsti dal contratto.

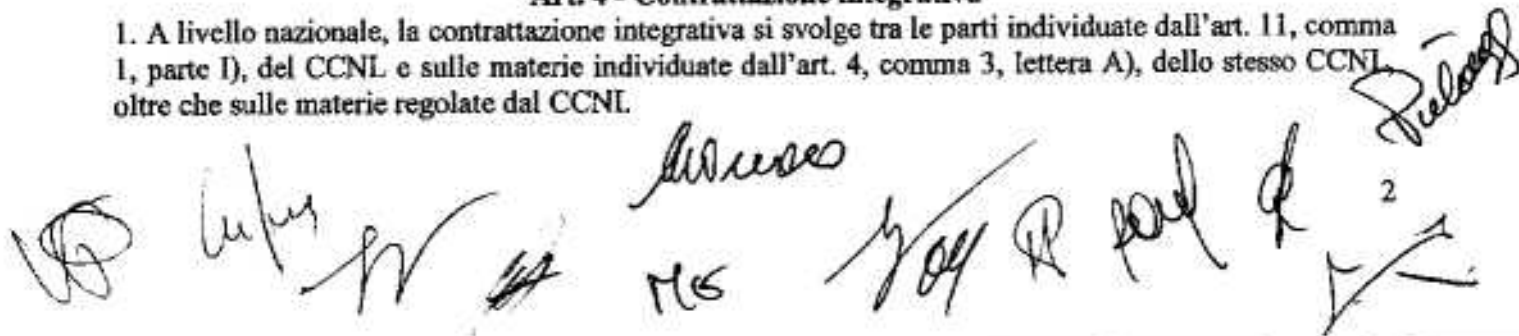
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e dei sindacati, è incentrato sul metodo del confronto e della partecipazione, al fine di contemperare l'esigenza di elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con la crescita professionale dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro. L'Amministrazione s'impegna a svolgere un'adeguata opera di informazione, volta a sensibilizzare la dirigenza e a valorizzarne il ruolo di responsabilità riguardo alla piena applicazione delle norme del CCNI.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione integrativa, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate dal CCNL e dal CCNI;
 - b) partecipazione, che si articola, a sua volta, negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite commissioni.
3. Gli uffici centrali, unitariamente considerati nell'ambito della Direzione generale, nonché gli uffici periferici individuati come sede di contrattazione possono attivare, anche per esigenze riguardanti particolari aspetti relativi a specifiche realtà territoriali, ulteriori momenti di confronto con le organizzazioni sindacali, in aggiunta a quanto espressamente previsto dal presente contratto.

Art. 4 - Contrattazione integrativa

1. A livello nazionale, la contrattazione integrativa si svolge tra le parti individuate dall'art. 11, comma 1, parte I), del CCNL e sulle materie individuate dall'art. 4, comma 3, lettera A), dello stesso CCNL, oltre che sulle materie regolate dal CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M.S.', 'G. P.', 'P. P.', and 'F. P.', along with a date '2' and a signature 'F. P.'.

2. A livello periferico, intendendo nel CCNI per livello periferico, salvo diversa specificazione, quello degli Uffici regionali e relative Sezioni staccate, la contrattazione integrativa si svolge tra le parti individuate dall'art. 11, comma 1, parte II), del CCNL e sulle materie individuate dall'art. 4, comma 3, lettera B), dello stesso CCNL.

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante del sistema di partecipazione sindacale.
2. A livello nazionale, l'informazione preventiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 2, sub 1), dello stesso CCNL, di norma per posta elettronica.
3. A livello periferico, l'informazione preventiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 2, sub 2), dello stesso CCNL.
4. L'Amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva alle organizzazioni sindacali interessate, in almeno due incontri annuali o su specifica richiesta delle organizzazioni sindacali stesse.
5. A livello nazionale, l'informazione successiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 1), dello stesso CCNL.
6. A livello periferico, l'informazione successiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 2) dello stesso CCNL.

Art. 6 - Concertazione

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione preventiva di cui all'art. 5.
2. A livello nazionale, la concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL, per le materie indicate dall'art. 6, lettera B), comma 1, sub 1), e comma 2, dello stesso CCNL.
3. A livello periferico, la concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL, per le materie indicate dall'art. 6, lettera B), comma 1, sub 2), dello stesso CCNL.
4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa ovvero i contenuti dell'intesa eventualmente raggiunta.

Art. 7 - Consultazione

1. La consultazione è attivata, in via facoltativa, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. La consultazione si svolge, invece, obbligatoriamente sulle materie indicate dall'art. 6, lettera C), comma 1, sub 1) e sub 2), del CCNL, rispettivamente, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1 e comma 2, dello stesso CCNL.
3. E', inoltre, obbligatoria la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dalle disposizioni vigenti in materia.

Art. 8 - Interpretazione autentica dei contratti

1. Sulle controversie aventi carattere di generalità riguardo all'interpretazione del CCNI, nonché su eventuali dubbi interpretativi, l'Amministrazione, di propria iniziativa oppure entro quindici giorni

Autore

De Luca

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

dalla ricezione di apposita istanza di parte sindacale, formalizzata per iscritto, attiva un apposito incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per 30 giorni dalla formale richiesta di attivazione del confronto.

3. Il relativo accordo, stipulato con le procedure di cui all'5 del CCNL, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCNL.

Art. 9 - Composizione dei conflitti

1. In caso di conflitto sulle le materie richiamate negli articoli precedenti, le parti abilitate alla contrattazione integrativa nel livello direttamente interessato danno avvio ad un tentativo di composizione entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta scritta presentata da una delle parti stesse.

2. Durante il tentativo di composizione, che comunque si esaurisce nel termine di dieci giorni dal suo avvio, le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali nelle materie oggetto del confronto e adottano comportamenti di massima trasparenza e correttezza.

Art. 10 - Diritti sindacali

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono accedere, presso le sedi centrali e periferiche dell'Amministrazione, alla rete intranet aziendale.

2. In aggiunta agli spazi a disposizione delle rappresentanze sindacali previsti dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'Amministrazione consente ai dipendenti il libero accesso ai siti internet delle organizzazioni sindacali.

3. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono utilizzare, per le comunicazioni con gli iscritti alle organizzazioni sindacali e con i dipendenti che abbiano espresso esplicito consenso ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, gli indirizzi di posta elettronica dell'Amministrazione.

4. Al fine di agevolare la comunicazione tra le parti, la corrispondenza attinente alle relazioni sindacali avviene tramite posta elettronica, fatte salve specifiche esigenze segnalate dalle parti stesse. A tal fine, sarà cura di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL comunicare fino a due indirizzi di posta elettronica, nonché qualsiasi variazione degli stessi.

CAPO III - FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E LA PRODUTTIVITA'

Art. 11- Utilizzo del Fondo

1. Le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui agli articoli 84 e 85 del CCNL del comparto Agenzie fiscali 2002-2005, sono utilizzate per:

a) l'erogazione delle varie indennità già previste dalle disposizioni contrattuali e da specifiche disposizioni normative;

b) l'erogazione delle indennità di turno determinate con il CCNL 2002-2005;

c) il finanziamento dei passaggi all'interno delle aree e della progressione economica del personale (posizioni super), avvenuti in applicazione della precedente disciplina contrattuale;

d) il finanziamento dei passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale di cui all'art. 14, destinando a tale scopo quote di risorse aventi carattere di certezza e stabilità;

e) l'erogazione del compenso incentivante di cui all'articolo seguente.



Art. 12 - Compenso incentivante

1. Sulla base della verifica del raggiungimento dei risultati aziendali, al personale è corrisposto un compenso incentivante nell'anno successivo a quello di riferimento.

2. Attraverso il peculiare sistema di liquidazione definito nel comma successivo, il compenso assolve alla duplice finalità di incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e di valorizzare il merito e l'impegno individuale, in linea con le previsioni del CCNL.

3. Avuto riguardo alle risorse disponibili, il compenso incentivante da erogare al personale è quantificato mediante un algoritmo che segue simultaneamente i seguenti criteri:

a) utilizzo della scala parametrica relativa alla somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di amministrazione, applicando convenzionalmente al personale della prima area il parametro della seconda area - fascia retributiva F1;

b) esclusione dalla base di calcolo delle assenze dal servizio, ad eccezione di quelle espressamente individuate dalle disposizioni vigenti in materia;

c) riconoscimento di una maggiorazione del 10% al personale in servizio presso gli Uffici periferici, più direttamente impegnati nel perseguimento del recupero dell'evasione fiscale e nel contrasto delle attività illegali;

d) applicazione di un coefficiente correlato alla valutazione dei risultati dell'Ufficio di appartenenza secondo la metodologia SIVAD, con esclusivo riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi:

Valutazione	Coefficiente
0 - 24,9	0
25 - 49,9	1
50 - 74,9	1,05
75 - 100	1,10

e) applicazione, dall'anno 2009, di un coefficiente correlato al contributo personale valutato sperimentalmente mediante la scheda allegata, compilata dal Direttore dell'Ufficio di appartenenza:

Valutazione	Coefficiente
fino a 30	1
da 32 a 38	1,05
40	1,10

l'esito della valutazione sarà preventivamente comunicato all'interessato, che potrà firmare la scheda per accettazione o, in caso di dissenso, produrre le proprie osservazioni entro tre giorni dalla relativa notifica, chiedendo il riesame del punteggio, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Il Direttore dell'Ufficio, entro i cinque giorni successivi, provvederà, motivatamente, alla modifica o alla conferma della valutazione.

4. L'applicazione generale del criterio di cui al comma precedente sarà oggetto di verifica annuale tra le parti.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2009 cessa di essere corrisposto l'acconto mensile previsto dal CCNI 2002-2005. L'attribuzione di tale acconto è fatta salva, in via definitiva, per l'anno 2008 ed i criteri indicati nel comma 3, ad eccezione di quelli di cui alla lettera e), sono applicati per l'erogazione del saldo del compenso.

6. Dall'anno 2009, tenendo conto delle risorse del Fondo e sulla base di apposito accordo sindacale da definire ogni anno entro il mese di aprile, potrà essere corrisposto nel mese di giugno un anticipo del compenso incentivante, salvo conguaglio in occasione della definitiva quantificazione nell'anno successivo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "M. Scusa" and "Pulcinella".

CAPO IV - FORMAZIONE E SVILUPPI ECONOMICI

Art. 13 - Formazione

1. Nell'ambito del processo di riforma e di modernizzazione dell'Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per la crescita professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, oltre che uno strumento indispensabile per il costante aggiornamento del personale in relazione all'evoluzione della normativa, all'innovazione tecnologica e allo sviluppo dei programmi di attività dell'Amministrazione.
2. In relazione alle diverse finalità cui è rivolta, l'attività di formazione ha una distinta caratterizzazione a seconda della sua valenza performativa o certificativa.
3. La formazione ha valenza performativa quando è centrata sulle necessità funzionali dell'Amministrazione e sulle sue strategie di potenziamento e si diversifica, conseguentemente, tra i destinatari in base all'esigenza di assicurare adeguate professionalità secondo i seguenti criteri prioritari:
 - a. intensità e rapidità dell'evoluzione normativa e tecnologica relativa alle competenze richieste;
 - b. correlazione fra i compiti svolti e l'attuazione delle strategie perseguite dall'Amministrazione;
 - c. necessità di colmare eventuali gap tra le conoscenze e capacità possedute e quelle attese;
 - d. sviluppo del potenziale degli addetti, in vista dell'affidamento di nuovi compiti e responsabilità.
4. La formazione ha valenza certificativa quando è centrata sull'opportunità che va in egual misura garantita a tutti i lavoratori di veder riconosciuto e valorizzato il diverso grado di crescita di competenza professionale maturato nella propria posizione, ai fini della progressione all'interno delle aree prevista dall'Art. 82 del CCNL. La formazione a valenza certificativa viene attuata attraverso i percorsi formativi di cui all'Art. 83, comma 6, del CCNL.
5. L'Amministrazione si impegna a dotare il personale degli strumenti necessari per curare la propria autoformazione.

Art. 14 - Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono attuati sulla base dei criteri individuati dall'art. 83, comma 6, del CCNL, attribuendo a ciascuno di essi fino a 25 punti.
2. Rilevate le risorse finanziarie disponibili nel Fondo dell'anno di riferimento, entro il mese di febbraio di ogni anno le parti stabiliscono il numero di dipendenti che potrà transitare nella fascia retributiva superiore a quella di appartenenza.
3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 83, comma 6, lett. c) del CCNL, al fine di riconoscere e valorizzare la crescita di competenza professionale nell'espletamento dei vari compiti, potranno essere realizzati percorsi formativi con esame finale, i cui contenuti siano correlati all'attività lavorativa affidata. In tal caso, con il superamento dell'esame, il dipendente acquisisce titolo a un incremento fino a 25 punti del punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di cui al citato comma 6, lett. a) e b).
4. La nuova posizione economica è attribuita ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio nei limiti dei contingenti definiti ai sensi del comma 2. La permanenza minima nella fascia retributiva di appartenenza è fissata in due anni.
5. Non beneficiano delle progressioni coloro che, negli ultimi due anni, hanno riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'Art. 67, comma 2, del CCNL. Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per



reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.

CAPO V - NORME FINALI

Art. 15 - Disposizioni di prima attuazione

1. Con decorrenza 1° gennaio 2008, mediante apposite procedure da concordare in applicazione dei criteri richiamati nell'art. 14, verranno effettuati i passaggi economici individuati nell'allegata tabella.
2. Al finanziamento dei predetti passaggi economici, per l'onere complessivo di euro 1.336.461,03, si provvederà con una corrispondente quota del Fondo per le politiche di sviluppo e la produttività avente carattere di certezza e stabilità.
3. Il numero degli sviluppi economici da effettuare a decorrere dal 1° gennaio 2009, nel limite delle risorse disponibili, sarà orientato all'integrazione di quelli previsti nel comma 1, in considerazione dell'elevato grado di abilità professionale ormai acquisito da tutto il personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
4. Inoltre, con le rispettive modalità di relazioni sindacali vigenti, verrà avviato uno specifico confronto tendente a dare piena attuazione alle previsioni di cui all'art. 9, comma 1, e all'art. 10, comma 1, lettera b), del CCNL.

Art. 16 - Riserva

1. In considerazione della fase di trasformazione dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, le parti si riservano di disciplinare in tempi successivi le restanti materie previste dal CCNL (quale, ad esempio, quella delle posizioni organizzative) che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ANNO

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

UFFICIO

Nome

Cognome

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Indicatore	Giudizio	Punteggio
Assiduità nello svolgimento dei compiti assegnati	<input type="radio"/> adeguato	6 punti
	<input type="radio"/> più che adeguato	8 punti
	<input type="radio"/> eccellente	10 punti
Livello qualitativo del lavoro svolto, professionalità e capacità organizzative	<input type="radio"/> adeguato	6 punti
	<input type="radio"/> più che adeguato	8 punti
	<input type="radio"/> eccellente	10 punti
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità di interazione con le diverse realtà operative	<input type="radio"/> adeguato	6 punti
	<input type="radio"/> più che adeguato	8 punti
	<input type="radio"/> eccellente	10 punti
Livello di autonomia ed attitudine alla soluzione di problematiche	<input type="radio"/> adeguato	6 punti
	<input type="radio"/> più che adeguato	8 punti
	<input type="radio"/> eccellente	10 punti
TOTALE	//////////////////// punti

Data

[Handwritten signatures and dates]

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

[Handwritten signature of the office director]

Osservazioni del valutato _____

Data

Il dipendente

Esito del riesame _____

Punteggio finale _____

Faluzza

Muscol

CP

Data

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

16/01/2007

[Signature]

**SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE
DA EFFETTUARE CON DECORRENZA 1° GENNAIO 2008
(CCNI 2006-2009)**

PRIMA AREA	da F1 a F2	n. 30
-------------------	------------	-------

SECONDA AREA	da F1 a F2	n. 187
	da F2 a F3	n. 159
	da F3 a F4	n. 109
	da F4 a F5	n. 158
	///	///

TERZA AREA	da F1 a F2	n. 50
	da F2 a F3	n. 40
	da F3 a F4	n. 68
	da F4 a F5	n. 12
	da F5 a F6	n. 14

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: *D. ...*
 - Middle: *mouse*
 - Bottom left: *CAF*
 - Bottom center: *WY*
 - Bottom right: *real*
 - Far right: *off*
 - Bottom center: *cupur*
 - Bottom center: *025*
 - Bottom center: *---*
 - Bottom right: *Pa*

PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

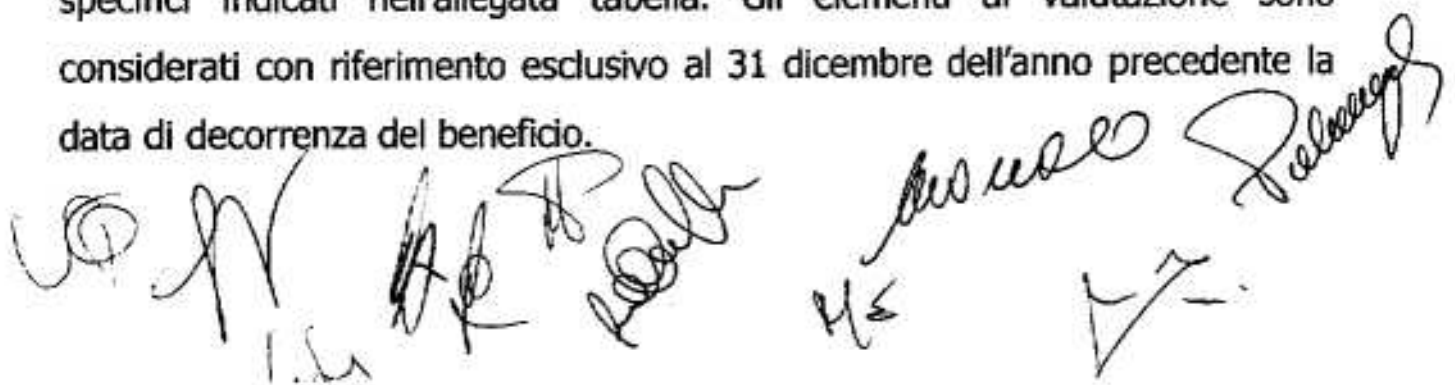
Il giorno 13 marzo 2009, tra la delegazione di parte pubblica dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, ha avuto luogo un incontro per concordare le procedure mediante le quali effettuare i passaggi economici di cui agli artt. 82 e 83 del CCNL.

Le parti, secondo quanto previsto dall'art. 15 del CCNI 2006-2009, in considerazione dell'attuale fase di trasformazione aziendale ed in prima applicazione dell'istituto contrattuale in questione, convengono quanto segue.

Le procedure selettive sono attivate dalla Direzione per l'organizzazione e la gestione delle risorse con la pubblicazione dei relativi bandi e si concludono con graduatorie elaborate sulla base del punteggio spettante secondo i criteri appresso indicati.

Conseguono il passaggio economico, con effetto dalla data contrattualmente prevista, i dipendenti utilmente collocati in graduatoria che siano in servizio alla data del provvedimento formale di attribuzione del beneficio.

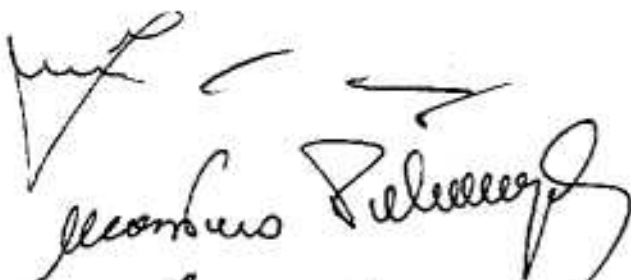
Le selezioni del personale per i passaggi di fascia avvengono utilizzando i criteri generali di cui all'art. 83, comma 6, lett. a) e b), sulla base dei criteri specifici indicati nell'allegata tabella. Gli elementi di valutazione sono considerati con riferimento esclusivo al 31 dicembre dell'anno precedente la data di decorrenza del beneficio.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'L. S.'. In the center, there are more initials, possibly 'R. P.'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'F. S. P.' and another signature below it that is less legible. The signatures are written over the bottom portion of the text.

particolare, per quanto concerne il criterio dell'esperienza professionale maturata, oltre a considerare l'anzianità di servizio, le reali capacità dei dipendenti e le loro effettive conoscenze vengono valorizzate mediante apposita scheda di valutazione, quale fattore di significativa ponderazione in rapporto al punteggio conseguibile nell'ambito del suddetto criterio generale.


L'esito della valutazione, effettuata dal Direttore dell'Ufficio di appartenenza, sarà preventivamente comunicato all'interessato, che potrà firmare la scheda per accettazione o, in caso di dissenso, produrre le proprie osservazioni entro tre giorni dalla relativa notifica, chiedendo il riesame del punteggio, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Il Direttore dell'Ufficio, entro i cinque giorni successivi, provvederà, motivatamente, alla modifica o alla conferma della valutazione.

Amministrazione autonoma
dei monopoli di Stato


Leonardo Felice
Maurice
Alessandro

Organizzazioni sindacali

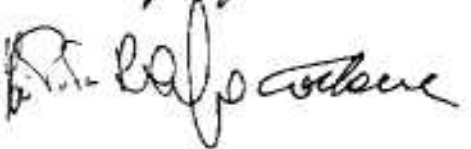
CGIL FP


VEDI DATA A
VERBALE

CISL



UIL/PA



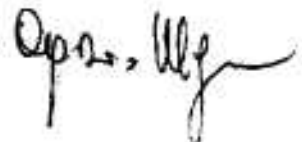
RDB/PI

NON FIRMA

FLP



CONFSAL-SALFI



ams CRITERI SPECIFICI DA PREVEDERE NELLE PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Anzianità di servizio (massimo punti 19)	punti
▪ per ogni anno o periodo superiore al semestre di servizio maturato presso l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e l'Amministrazione finanziaria, nella posizione di appartenenza	0,65
▪ per ogni anno o periodo superiore al semestre di servizio maturato presso l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e l'Amministrazione finanziaria, in una posizione inferiore a quella di appartenenza	0,45
▪ per ogni anno o periodo superiore al semestre di servizio maturato presso altre pubbliche amministrazioni o di servizio permanente effettivo nelle Forze Armate e nelle Forze di Polizia	0,30

Scheda di valutazione (massimo punti 6)

Parametri	Punteggio		
Conoscenza della normativa generale, delle disposizioni di servizio e dei processi, amministrativi e tecnici, propri delle attività dell'Amministrazione	0,5	1	1,5
Capacità di svolgere i compiti assegnati, amministrativi e tecnici, e di interagire con i colleghi, i superiori e l'utenza	0,5	1	1,5
Assiduità, grado di coinvolgimento e livello di autonomia dimostrati nello svolgimento delle funzioni attribuite	0,5	1	1,5
Livello qualitativo del lavoro svolto, con particolare riferimento alle soluzioni proposte o adottate in ordine alle problematiche di processo	0,5	1	1,5
TOTALE		

Palazzo

Titoli di studio (massimo punti 25)	Punti	
	Prima e seconda area	Terza area
▪ Diploma di istruzione primaria o secondaria di I grado	11,00	-
▪ Diploma di istruzione secondaria di II grado	18,00	16,00
▪ Laurea	20,00	18,00
▪ Laurea specifica prevista per l'accesso dall'esterno	-	22,00
▪ Laurea con specializzazione/master/dottorato/abilitazione o equivalenti	25,00	25,00

Assunto

✓-✓ in PV MC 24 1/2 2/2

LA F.P. CGIL PER SOTTOSCRIVERE
IL CONTRATTO INTERSINDACALE
2001/2002 ESPRIMO IL MIO
E I MIEI DIRITTI ATTRIBUITI ALL'AZIENDA
DI SERVIZIO DEL SERVIZIO STATO
PUBBLICO SERVIZIO PUBBLICO ATTO PUBBLICO
ANNUALE E IN SERVIZIO PUBBLICO
SERVIZIO PUBBLICO FORZE ARMATE E FORZE
DEI SERVIZI.

Il mio dissenso settentrionale
FARE CHE ~~LA~~ POLITICA NON È
L'ESCLUSIVO PER UN ATTO DEL
PERDIZIO CHE POTREBBE AFFIARRE
LE PROSSIME CON SOTTILI RIESI.

ROMA, 23/03/09

F. P. CGIL N. 2001
AGENZIE FISCALI
E MONOPOLI

A. SERIO
