

**IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI
BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009**

Il giorno 24-11-08 2008 alle ore 21,45, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Massimo Massella Ducci Teri M. Massella Ducci Teri

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :

CGIL FP _____

CISL FPS

Massimo Massella Ducci Teri

UIL/PA

Roberto Ruffo

FED. CONFSAL-SALFI

Roberto Ruffo

RDB/PI CUB _____

FLP _____

Confederazioni :

CGIL _____

CISL

Roberto Ruffo

UIL

Roberto Ruffo

CONFSAL

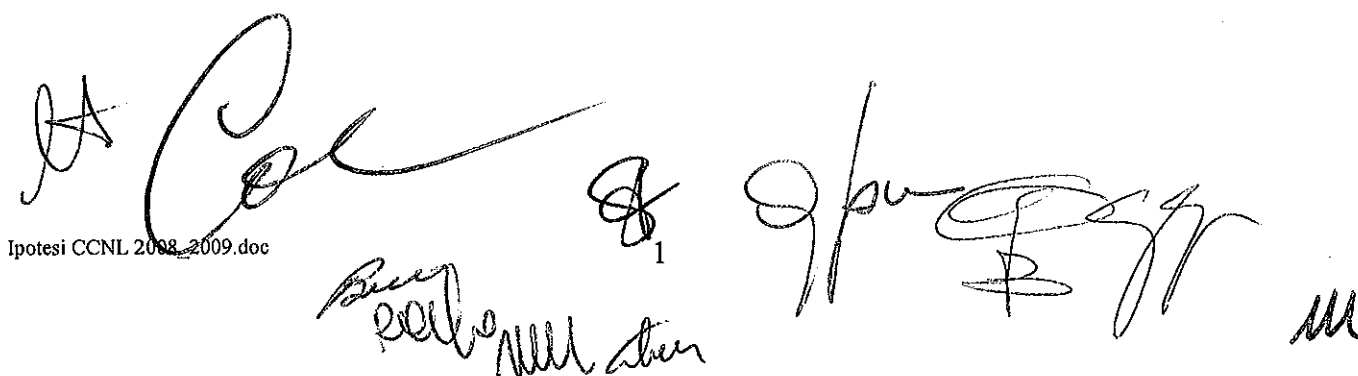
Roberto Ruffo

RDB - CUB _____

CSE _____

Al termine della riunione le parti, sottoscrivono l'allegata Ipotesi del contratto collettivo nazionale di lavoro.

IPOTESI DEL CCNL
BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
COMPARTO AGENZIE FISCALI

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'A. Col'. Below it, the text 'Ipotesi CCNL 2008_2009.doc' is printed. To the right of this, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'F' with a subscript '1', and another that is more complex and illegible. At the bottom right, there is a small, simple signature that looks like 'M'.

TITOLO I
Disposizioni generali

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici ed del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

*Barry
Pelli
Mull
aten*

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

TITOLO II
Rapporto di lavoro

CAPO I

**VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DELLE AGENZIE IN RELAZIONE AI PROPRI
OBIETTIVI ISTITUZIONALI**

Art. 2

Valutazione e misurazione dell'attività e dei servizi pubblici

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le Agenzie, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, daranno maggiore impulso alle logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione degli obiettivi fissati.

2. Nella programmazione delle attività, le Agenzie, anche in coerenza con le convenzioni di cui all'art. 59 del d.lgs. n. 300 del 1999 e con l'atto di indirizzo del vertice politico, adeguano le loro strategie di azione ai seguenti principi:

- miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate alla missione istituzionale di controllo;
- sviluppo qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, anche mediante la semplificazione delle relative procedure;
- miglioramento delle condizioni di fruibilità dei servizi, anche attraverso la facilitazione dell'accesso alle attività di assistenza e di informazione;
- implementazione delle specifiche attività istituzionali attraverso il potenziamento dei metodi di pianificazione aziendale e la valorizzazione della gestione orientata ai risultati ed alla sperimentazione delle soluzioni innovative;
- conseguimento di una maggiore efficienza anche nell'espletamento di attività e procedure interne, amministrative e di supporto.

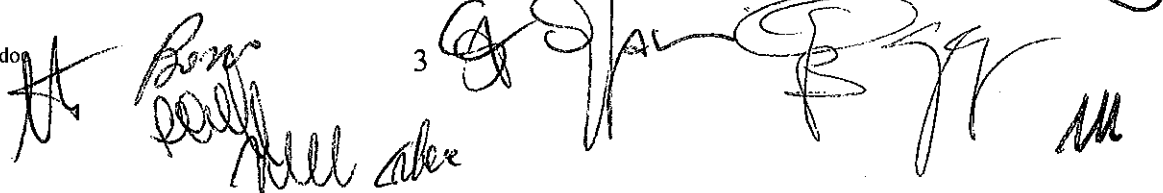
3. Le Agenzie possono, inoltre, individuare i piani di attività che avranno come destinatari:

- gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività delle singole Agenzie, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
- gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno delle Agenzie oppure a vantaggio degli stessi dipendenti delle medesime.

4. In questo quadro di riferimento, le Agenzie istituiscono o confermano, ove adottati, i sistemi di valutazione delle proprie attività e, al fine di evitare che gli stessi abbiano una valenza meramente formale, assicurano, con cadenza annuale, la concreta verifica della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi *standard* di qualità, attraverso la misurazione della produttività conseguita, nonché l'implementazione del livello qualitativo e quantitativo dei prodotti resi e dei servizi erogati.

5. In sede di attuazione del sistema di valutazione delle proprie attività, le Agenzie dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

3



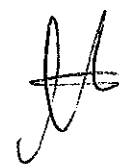
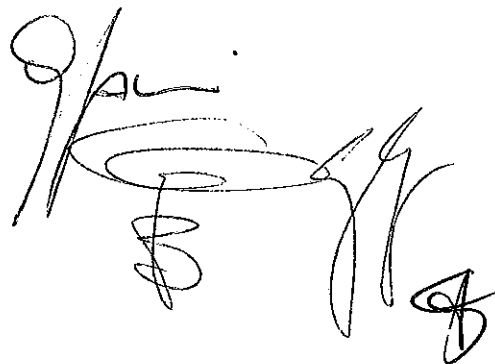
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

6. In relazione a quanto previsto dai commi precedenti, le Agenzie devono rendere conto dei risultati conseguiti, dei costi sostenuti, delle risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dalle Agenzie anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività.

7. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche mediante l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Agenzie, organizzazioni sindacali ed utenti in merito all'efficienza ed alla qualità dei servizi ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

8. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento di particolare rilevanza, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e del personale, assicurando il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza.

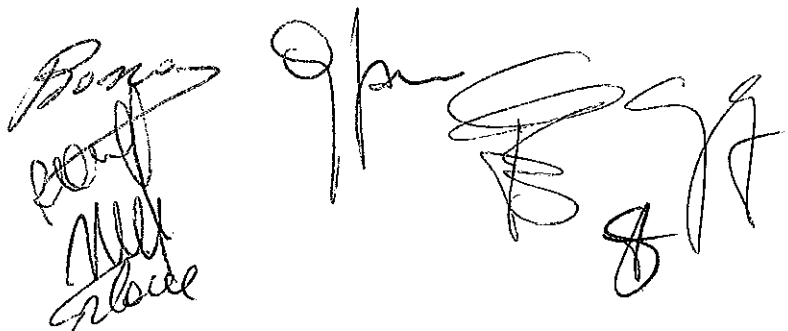
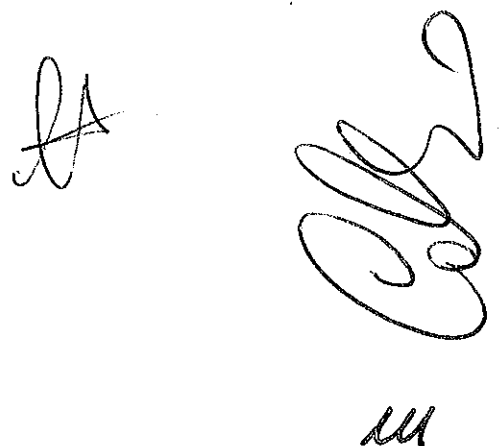
9. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate, comunque, nel rispetto dell'attuale sistema delle relazioni sindacali e non innovano le procedure previste nella disciplina contrattuale vigente, anche in materia di valutazione del personale.



Art. 3

Piani di attività per il miglioramento delle singole strutture organizzative

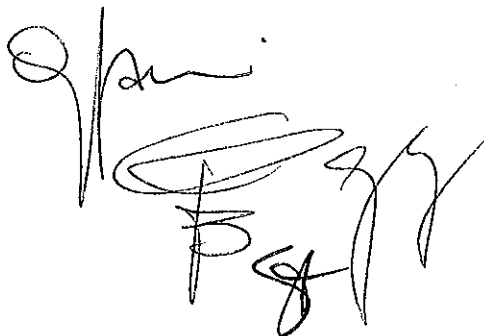
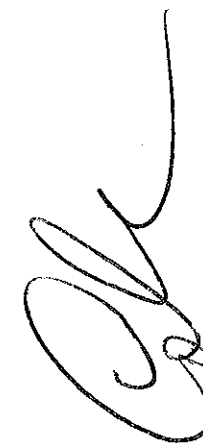
1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, con le convenzioni di cui all'art. 59 del d.lgs. n. 300 del 1999 e con l'atto di indirizzo del vertice politico, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici piani di attività e/o programmi di miglioramento, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna.
2. I piani di attività di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Agenzia ed apportare un concreto e misurabile contributo alla attività ordinaria della struttura interessata nell'ambito di quanto previsto dall'art 2, comma 2, ed, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.
3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali:
 - in presenza dei suddetti piani di attività il dirigente dovrà prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
 - con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei piani di attività i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori, secondo le procedure previste dall'art. 85 (Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL del 28 maggio 2004.
4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali attualmente vigente.

A group of handwritten signatures in black ink, appearing to be a cluster of names or initials.Two distinct handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, with a small 'M' written below the right signature.

TITOLO III
Trattamento economico

Art. 4
Stipendio tabellare

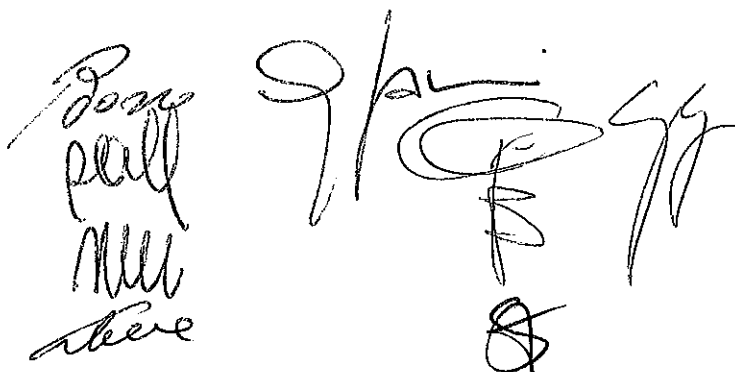
1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 10 aprile 2008, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.
3. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del citato CCNL del 10 aprile 2008.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Boris" followed by several lines of illegible text.A large, stylized handwritten signature in cursive script, possibly reading "Gian" followed by a large flourish.A small, stylized handwritten signature or mark.A large, stylized handwritten signature or mark, possibly reading "C" followed by a large flourish.A small, stylized handwritten signature or mark, possibly reading "M".

Art. 5

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 67, comma 4 (codice disciplinare) del CCNL del 28 maggio 2004 come modificato dall'art. 8, comma 2 del CCNL del 10 aprile 2008, ed all'art. 70, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 28 maggio 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 4 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto, di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3 dell'art. 81 (effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 28 maggio 2004.

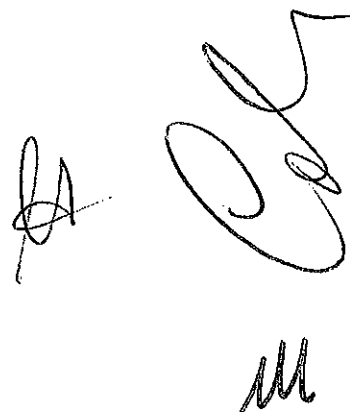
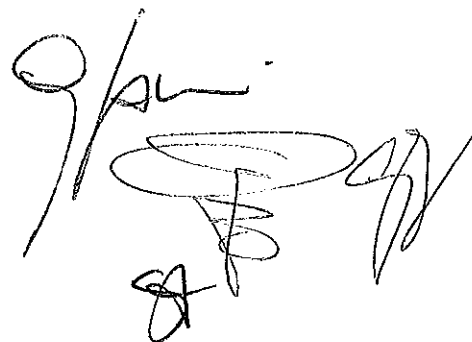
The image shows two sets of handwritten signatures. The first set on the left consists of four lines of cursive handwriting, appearing to read 'Domenico', 'Pall', 'Mili', and 'Rere'. The second set on the right consists of two lines of cursive handwriting, appearing to read 'G. P.' and 'Sg'.The image shows two sets of handwritten signatures. The first set on the left is a single line of cursive handwriting, appearing to read 'H'. The second set on the right is a large, stylized cursive signature, appearing to read 'M'.

Art. 6

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il Fondo di cui all'art. 84, del CCNL del 28 maggio 2004 come modificato dall'art. 15 del CCNL del 10 aprile 2008, sarà integrato sulla base di specifiche disposizioni di legge, come segue:

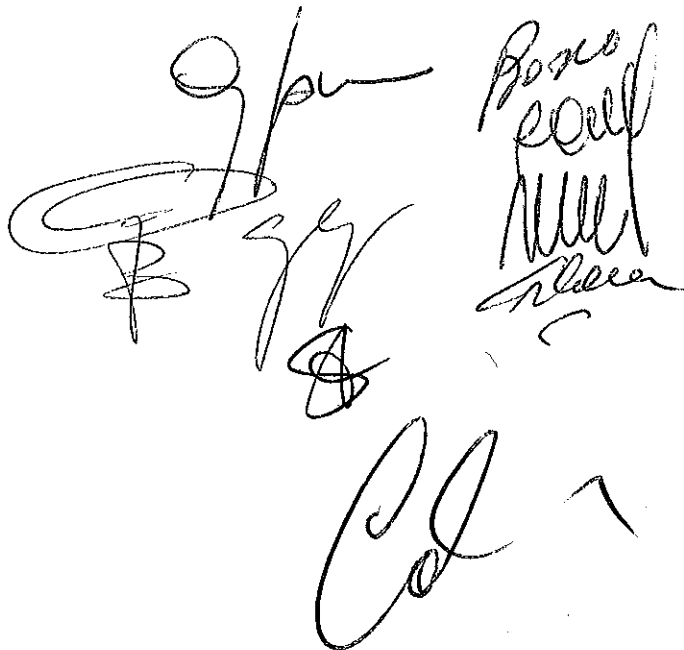
- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito dalla legge n. 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione di cui all'art. 67, comma 5, delle citate disposizioni legislative;
- il recupero delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi unici delle amministrazioni dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.




Art. 7

Indennità di amministrazione

1. L'indennità di cui all'art. 13 del CCNL del 10 aprile 2008 è incrementata, con decorrenza 1.1.2009, nelle misure indicate nella Tabella C.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Gpu' and 'Col', while others are more stylized or scribbled.



A handwritten signature or set of initials, possibly 'AS', located in the lower right quadrant of the page.



A small, handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Fascia retributiva	Dal 1.1.2008	Rideterminato dal 1.1.2009 ⁽¹⁾
Ispettore generale r.e.		14,93	112,63
Direttore divisione r.e.		13,87	104,68
TERZA	F 6	13,71	103,43
	F 5	12,79	96,50
	F 4	12,02	89,45
	F 3	10,94	81,52
	F 2	10,35	78,58
	F 1	9,87	75,88
SECONDA	F 6	10,36	78,14
	F 5	9,91	75,69
	F 4	9,71	73,22
	F 3	9,16	70,09
	F 2	8,61	64,94
	F 1	8,18	61,75
PRIMA	F 2	8,03	60,57
	F 1	7,75	58,47

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008.

Handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Bene' and 'Pelle'.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Area	Fascia retributiva	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009
Ispettore generale r.e.		30.390,10	31.562,50
Direttore divisione r.e.		28.244,29	29.334,01
TERZA	F 6	27.907,40	28.984,04
	F 5	26.036,37	27.040,89
	F 4	24.459,30	25.388,46
	F 3	22.265,36	23.112,32
	F 2	21.062,16	21.880,92
	F 1	20.333,12	21.125,24
SECONDA	F 6	21.083,12	21.896,48
	F 5	20.420,68	21.210,04
	F 4	19.760,92	20.523,04
	F 3	18.646,87	19.378,03
	F 2	17.521,78	18.197,74
	F 1	16.660,22	17.303,06
PRIMA	F 2	16.342,55	16.973,03
	F 1	15.775,91	16.384,55

Handwritten signatures and notes:
 - A large signature on the left.
 - A signature in the middle with the word "Bene" written above it.
 - A signature on the right with the word "colore" written below it.
 - A large signature on the far right.

Handwritten mark

Tabella C

Incrementi mensili Indennità di Amministrazione dal 1.1.2009

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Fascia retributiva	
Ispettore generale r.e.		13,53
Direttore divisione r.e.		12,11
TERZA	F 6	8,01
	F 5	7,98
	F 4	7,63
	F 3	6,73
	F 2	6,13
	F 1	5,71
SECONDA	F 6	5,56
	F 5	5,33
	F 4	5,28
	F 3	5,06
	F 2	4,44
	F 1	4,00
PRIMA	F 2	3,73
	F 1	3,53

Handwritten signatures and initials, including the name 'Bono' and 'Melli', are present at the bottom of the page.

Tabella D

Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Fascia retributiva	Dal 1.4.2010	Rideterminato dal 1.7.2010 ⁽¹⁾
Ispettore generale r.e.		11,84	19,73
Direttore divisione r.e.		11,00	18,33
TERZA	F 6	10,87	18,12
	F 5	10,14	16,90
	F 4	9,52	15,87
	F 3	8,67	14,45
	F 2	8,21	13,68
	F 1	7,92	13,20
SECONDA	F 6	8,21	13,69
	F 5	7,95	13,26
	F 4	7,70	12,83
	F 3	7,27	12,11
	F 2	6,82	11,37
	F 1	6,49	10,81
PRIMA	F 2	6,36	10,61
	F 1	6,14	10,24

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.7.2010 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2010.

Handwritten signatures and initials of various individuals, including names like 'Pompa' and 'Melli'.