

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

Il giorno 12 novembre 2008 alle ore 20,30, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Massimo Massella Ducci Teri Massimo Massella D.T.

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :

CGIL FP _____

CISL FPS Enrico JonaUIL/PA Salvatore BanoFED. CONFSAI/ UNSA Giuseppe Romiolo

RDB/PI CUB _____

FLP _____

Confederazioni :

CGIL _____

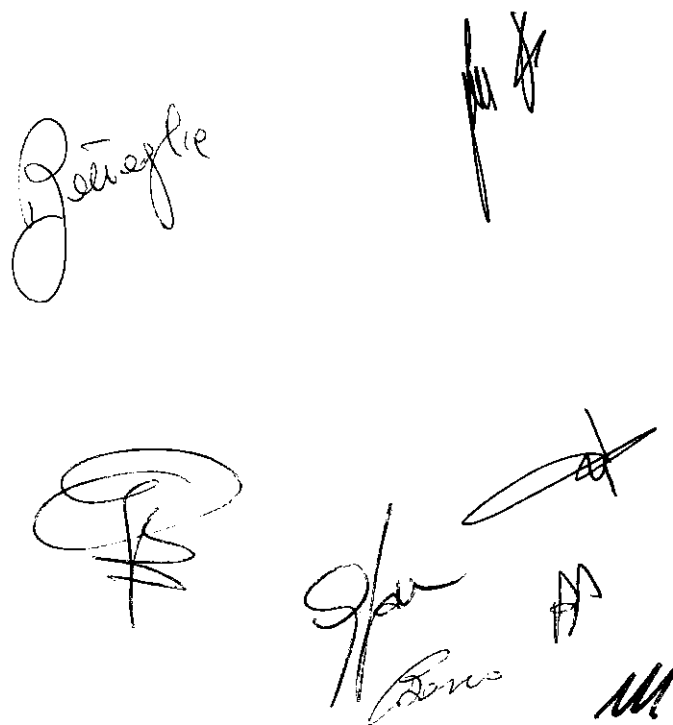
CISL P. JonaUIL P. RomioloCONFSAI P. Romiolo

RDB - CUB _____

CSE _____

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

IOTESI DEL CCNL
BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
COMPARTO MINISTERI



Handwritten signatures and initials, including the name "Galeffi" and several other illegible marks.

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. 7 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.



TITOLO II
Rapporto di lavoro

CAPO I

VALUTAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI

Art. 2

Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

2. A tal fine, le amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.

3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:

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

4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione

5. In questo quadro di riferimento, le amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, le amministrazioni dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- 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.

7. Con cadenza annuale, le amministrazioni devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfazione espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. Le amministrazioni devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

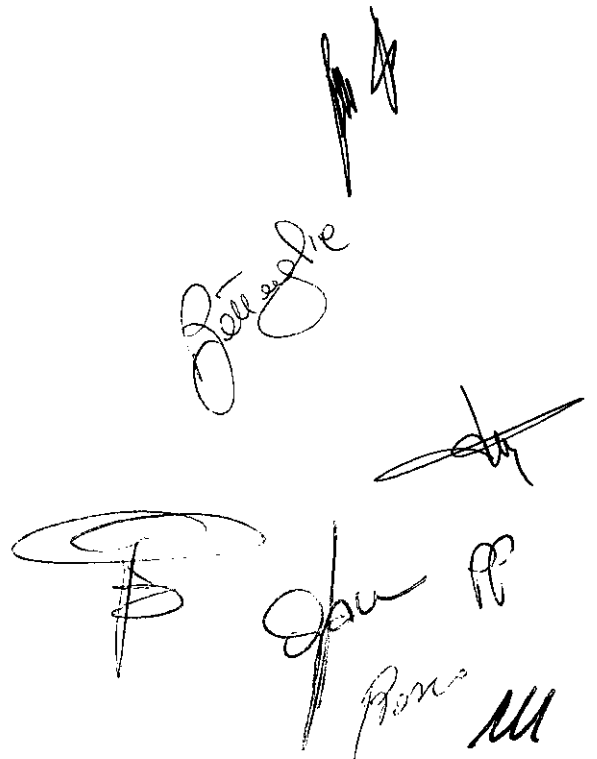
9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Amministrazione, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce un momento essenziale e preventivo che potrà consentire la valutazione, secondo canoni di oggettività e trasparenza, delle strutture/uffici e di tutto il personale, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

Art. 3

Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata prioritariamente nell'ambito delle aree di risultato di cui all'art. 2, comma 4 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, integrabili dalle Amministrazioni:
 - in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso 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 progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.
4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo le procedure di cui all'articolo 23 del CCNL del 14 settembre 2007. E' disapplicato il comma 2 dell'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

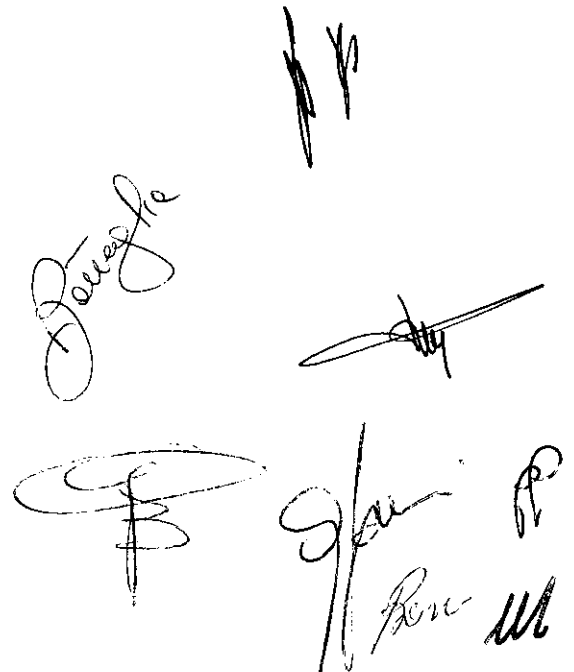


Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Pellegrino', a signature that looks like 'Gau', and other initials like 'PP', 'Roma', and 'MU'.

TITOLO III
Trattamento economico

Art. 4
Stipendio tabellare

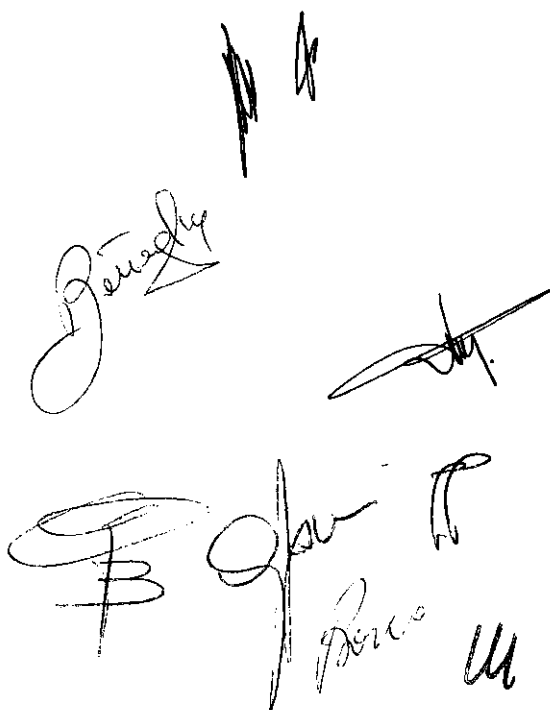
1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 14 settembre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati 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 14 settembre 2007.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, cursive signature that appears to be 'Pavesi'. To its right, there are two smaller, more stylized initials. Below the 'Pavesi' signature, there is another large, cursive signature that looks like 'B'. To the right of this, there is a signature that appears to be 'Gian' followed by a small 'P' to its right. Below these, there are more initials, including 'Ren' and '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. 13, comma 4 ed all'art. 15, comma 7 del CCNL del 12 giugno 2003, 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. 2 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, di licenziamento, nonché 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. 30 del CCNL del 14 settembre 2007.



Art. 6
Fondo unico di amministrazione

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 35, del CCNL del 14 settembre 2007, il Fondo unico di cui all'art. 32 del medesimo CCNL è incrementato solo per l'anno 2007 di € 93,69 annui pro-capite, per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse di cui all'art. 32 comma 1, del CCNL del 14 settembre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,39% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3.

3. Il 50 % delle risorse di cui al comma 2 è destinato al fondo unico di ciascuna amministrazione per il finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art. 23, comma 8, del CCNL del 14 settembre 2007 ed il restante 50% delle medesime risorse è destinato all'incremento dei fondi delle amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4 del CCNL del 14 settembre 2007 sulla base dell'allegata tabella D.

4. Il Fondo unico di amministrazione di cui all'art. 32, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2007, 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 nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione di cui all'art. 67 comma 5, dalle 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 nella 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 della 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.




Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Rideterminato dal 1.1.2009 ⁽¹⁾
Ispettore Generale r.e.	14,08	112,63
Direttore Divisione r.e.	13,08	104,68
III F 7	13,67	109,37
III F 6	12,88	103,06
III F 5	12,06	96,50
III F 4	11,33	89,45
III F 3	10,31	81,52
III F 2	9,76	78,08
III F 1	9,42	75,39
II F 6	9,73	77,88
II F 5	9,46	75,69
II F 4	9,15	73,22
II F 3	8,64	70,09
II F 2	8,12	64,94
II F 1	7,72	61,75
I F 3	7,72	62,81
I F 2	7,57	60,57
I F 1	7,31	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, including names like "Pierluigi", "Gian", and "M", along with various scribbles and initials.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009
Ispettore Generale r.e.	30.379,95	31.562,58
Direttore Divisione r.e.	28.234,76	29.333,95
III F 7	29.500,22	30.648,62
III F 6	27.798,24	28.880,41
III F 5	26.027,58	27.040,81
III F 4	24.450,99	25.388,44
III F 3	22.257,78	23.112,30
III F 2	21.061,06	21.880,93
III F 1	20.333,70	21.125,30
II F 6	21.005,06	21.822,80
II F 5	20.414,63	21.209,34
II F 4	19.748,24	20.517,03
II F 3	18.634,67	19.372,03
II F 2	17.515,83	18.197,66
II F 1	16.654,75	17.303,07
I F 3	16.938,85	17.599,88
I F 2	16.337,05	16.973,04
I F 1	15.770,65	16.384,56

Garofalo
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Tabella C

Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2010	Rideterminato dal 1.7.2010 ⁽¹⁾
Ispettore Generale r.e.	12,71	18,53
Direttore Divisione r.e.	11,82	17,22
III F 7	12,35	17,99
III F 6	11,63	16,95
III F 5	10,89	15,87
III F 4	10,23	14,91
III F 3	9,31	13,57
III F 2	8,81	12,84
III F 1	8,51	12,40
II F 6	8,79	12,81
II F 5	8,54	12,45
II F 4	8,26	12,04
II F 3	7,80	11,36
II F 2	7,33	10,68
II F 1	6,97	10,16
I F 3	6,97	10,33
I F 2	6,84	9,96
I F 1	6,60	9,62

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

Tabella D

Risorse per il Fondo unico di amministrazione

Valori in Euro annui per ciascun dipendente in servizio al 31.12.2005.

MINISTERO	Incremento pro-capite dal 1.1.2008
DIFESA	59,49
POLITICHE AGRICOLE	142,42
PUBBLICA ISTRUZIONE	140,85
AMBIENTE	139,74
BENI E ATT. CULTURALI	156,84
AFFARI ESTERI	142,84
LAVORO	65,72
SALUTE	174,98
COMUNICAZIONI	16,42
ECONOMIA e FINANZE	34,72
INTERNO	49,27