



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

*Ipotesi*

**ACCORDO NAZIONALE**

del giorno            tra la delegazione datoriale ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali del Comparto Funzioni centrali che hanno sottoscritto il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

**Le parti concordano**

**Articolo 1**

**Campo di applicazione, efficacia e durata**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento del presente contratto integrativo è quello del Comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 sottoscritto in via definitiva in data 9 maggio 2022 nonché, per quanto ancora vigente, il contratto collettivo di lavoro del Comparto Funzioni centrali per il triennio 2016-2018 del 12 febbraio 2018. Le materie regolate dal presente contratto integrativo rientrano tra quelle indicate dall'articolo 7, comma 6 del contratto del 9 maggio 2022, salvo il rinvio per gli istituti non specificatamente disciplinati dal presente contratto integrativo che formano oggetto di specifica negoziazione con riferimento alle annualità di competenza.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Gli effetti del presente contratto decorrono, salva diversa prescrizione, dal giorno successivo a quello di sottoscrizione definitiva; sino a tale data, le fattispecie previste sono regolate sulla base degli accordi vigenti.

La data di decorrenza dei nuovi istituti regolati nel presente accordo è successiva alla data di rilascio dei necessari adeguamenti dei sistemi informativi e comunque non antecedente al 1° gennaio 2025.

Gli istituti regolati con il presente contratto sostituiscono integralmente quelli regolati con i contratti integrativi sottoscritti in precedenza, che pertanto sono disapplicati a decorrere dalla data di cui al periodo precedente.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto integrativo.

## **Articolo 2 Relazioni sindacali**

L'amministrazione conferma quanto previsto al Titolo II del CCNL 2019-2021 in materia di relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

A tal fine, l'Amministrazione si impegna a garantire il pieno rispetto delle prerogative sindacali e delle procedure di partecipazione (informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione) e di contrattazione integrativa, anche, ove previsto, nell'ambito delle sedi di contrattazione decentrata.

## **Articolo 3 Orario flessibile**

L'orario di lavoro giornaliero dei dipendenti del Ministero dell'Economia e delle finanze è flessibile e consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. La flessibilità in entrata è consentita dalle ore 7:30 alle ore 9:30 e per talune tipologie di ufficio, sulla base delle esigenze organizzative e funzionali connesse a particolari servizi, dalle ore 7:00. La flessibilità in uscita permette la cessazione anticipata per un massimo di 1 ora rispetto al normale orario di lavoro.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, in un'ottica di maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata lavorativa.

Una diversa flessibilità giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale di cui all'articolo 26, comma 4 del CCNL 2016-2018 (I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari - L. 903/77, L. 104/92, d. lgs n. 151/2001, tossicodipendenze,

inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 - e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza).

La flessibilità del presente articolo non si applica nelle giornate in cui è prevista la prestazione in modalità agile e per il personale addetto alle turnazioni.

Ai sensi dell'articolo 26, comma 3, del CCNL 2016-2018, l'eventuale debito orario derivante dall'utilizzo dell'orario flessibile deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

In considerazione delle particolari esigenze degli uffici di diretta collaborazione con l'autorità politica potranno essere previste ulteriori forme di flessibilità anche in relazione alla fruizione della pausa di cui all'articolo successivo.

In relazione alle esigenze di servizio è individuato dalle 9:30 alle 13:00 l'arco temporale di compresenza, durante il quale tutti i dipendenti assicurano la presenza in ufficio.

#### **Articolo 4** **Pausa**

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

Compatibilmente con le tipologie di orario adottate la pausa è collocata nella fascia oraria 13:00 - 15:30. È inoltre prevista una flessibilità sulla durata della pausa pranzo di ulteriori trenta minuti soggetta a recupero.

Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale di cui all'articolo 26, comma 4 del CCNL 2016-2018 (I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari - L. 903/77, L. 104/92, d. lgs n. 151/2001, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 - e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza).

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.

#### **Articolo 5**

#### **Diritto allo studio - Ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 per le amministrazioni articolate territorialmente.**

La ripartizione del contingente del personale al quale concedere permessi studio è commisurata alla percentuale prevista dall'articolo 46, comma 1 del CCNL 2016-2018 operando, all'occorrenza, i necessari arrotondamenti all'unità più prossima. Il contingente così ripartito sarà oggetto di eventuali compensazioni tra gli Uffici con redistribuzione dei posti non utilizzati anche derivanti da scarti di arrotondamenti.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1 dell'art. 46 CCNL 2016 - 2018, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti iscritti ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione da essi organizzati.

Si introdurrà una scadenza di presentazione delle istanze di permessi studio ai fini della formulazione della graduatoria secondo l'ordine di priorità sopracitato.

#### **Articolo 6**

#### **Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

### Risorse assegnate al welfare integrativo

Le risorse per i piani di welfare integrativo sono quelle annualmente disponibili sui capitoli n. 1226 "Provvidenze a favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie" e n. 1234 PG 2 "Spese per i servizi sociali ed il benessere del personale", secondo la misura percentuale definita per ciascuna annualità con appositi accordi di ripartizione tra il personale del comparto e dell'area delle funzioni centrali.

### Criteri di individuazione e riparto delle iniziative a favore del personale

Le risorse relative al piano di welfare integrativo, ivi comprese ulteriori risorse che si rendessero disponibili, sono destinate agli utilizzi e nelle misure percentuali indicate nella seguente tabella.

<b>Iniziativa</b>	<b>Percentuale di ripartizione delle risorse disponibili</b>
a) Contributo per la mobilità del personale per l'incentivazione e l'utilizzo dei mezzi del trasporto pubblico	40%
b) Contributo e borse di studio per le attività prescolastiche, scolastiche, accademiche e formative dei figli fiscalmente a carico	35%
c) Contributo per spese sostenute per l'iscrizione a centri estivi/ludoteche dei figli fiscalmente a carico.	20%
d) Contributo per spese di assistenza domiciliare.	5%

- a) l'iniziativa di cui alla lettera a) viene erogata, nell'anno di riferimento, per la spesa sostenuta nell'anno precedente dal dipendente, o in alternativa per un figlio/o fiscalmente a carico, per l'acquisto di titoli di viaggio di trasporto pubblico.

Il contributo è riconosciuto, previa presentazione di apposita documentazione dimostrativa, in misura non inferiore a 50,00 e non superiore a euro 500,00.

- b) l'iniziativa di cui alla lettera b) viene erogata, per le spese connesse all'istruzione ed alla formazione di figlie/i fiscalmente a carico relative all'anno educativo precedente a quello di riferimento (dal 1° agosto dell'anno precedente al 31 luglio dell'anno di riferimento), per riconoscere alle/ai dipendenti un contributo forfettario per spese scolastiche nell'ambito delle scuole di ogni ordine e grado, per frequenza di corsi universitari o post-universitari, borse di studio e per corsi di lingua.

Il contributo/rimborso erogato sulla base dei diversi eventi considerati (contributo forfettario e/o rimborsi) possono essere, tra di loro, cumulati fino ad un importo massimo di € 250,00, per dipendente; per le borse di studio l'importo può essere erogato fino a €. 1500,00.

- c) l'iniziativa di cui alla lettera c) viene erogata per le spese sostenute per l'iscrizione a centri estivi e ludoteche, inclusi sporting camp, dal mese di giugno al mese di settembre dell'anno di riferimento, per ciascuna\o figlia\o fiscalmente a carico di età compresa tra i 3 e i 14 anni non compiuti. Il contributo è riconosciuto, previa presentazione di apposita documentazione dimostrativa, in misura non inferiore a 50,00 e non superiore a euro 600,00.
- d) l'iniziativa di cui alla lettera d) viene erogata per la spesa sostenuta per l'assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, nonché a favore delle/dei figlie/i di età inferiore a 14 anni non compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età, per spese sostenute dal mese di gennaio a quello di dicembre nell'anno precedente a quello di riferimento. La spesa complessivamente sostenuta dal richiedente, che può essere relativa anche al cumulo di più servizi assistenziali, non deve essere inferiore ad euro 1.500,00.

Il contributo è riconosciuto, previa presentazione di apposita documentazione dimostrativa, fino al limite di euro 800,00.

Per tutte le iniziative sarà redatta una distinta graduatoria secondo ordine crescente dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare di appartenenza della\del richiedente, in corso di validità. Le istanze prive dell'attestazione ISEE non potranno essere accolte.

I dipendenti, nel cui nucleo familiare sia presente uno o più minore, in possesso del riconoscimento dei benefici di cui all'art. 3, comma 3, della L.104/1992 per il medesimo/i hanno priorità in graduatoria.

#### *Criteri di riconoscimento del beneficio per le singole iniziative*

Qualora le risorse destinate alle singole iniziative siano insufficienti a soddisfare tutte le domande presentate, l'importo riconosciuto a ciascun richiedente in relazione alla predetta graduatoria predisposta in ordine crescente rispetto al valore ISEE del nucleo familiare sarà riproporzionato secondo la seguente tabella:

Fasce di reddito	Percentuale applicata
ISEE da € 0,00 a € 20.000,00	90%
ISEE da € 20.001,00 a € 35.000,00	80%
ISEE oltre € 35.001,00	70%

## **Articolo 7**

### **Destinazione del Fondo risorse decentrate**

Le risorse del Fondo Risorse decentrate di cui all'articolo 49 del citato CCNL 2019-2021 sono destinate al trattamento economico del personale inquadrato nelle aree professionali.

In particolare, le risorse, al netto di quelle con finalizzazione specifica, sono destinate alla copertura della spesa dei trattamenti economici correlati a:

- 1) performance organizzativa;
- 2) performance individuale;
- 3) indennità connesse alle particolari condizioni di lavoro ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;
- 4) indennità connesse alla posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
- 5) indennità connesse a specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- 6) differenziali stipendiali.

Ai sensi dell'articolo 50, comma 4 del CCNL 2019-2021, alla contrattazione integrativa di sede è destinato un importo non inferiore al 20% delle risorse riservate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Alla performance individuale è destinata una quota pari ad almeno il 30% delle risorse di cui all'articolo 49 comma 4 del citato CCNL, come previsto dall'articolo 50, comma 3.

Con riferimento ai differenziali stipendiali di cui al punto 6), atteso che le progressioni economiche orizzontali rappresentano per l'amministrazione uno strumento fondamentale e prioritario di valorizzazione del personale, nell'ottica di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, congiuntamente al miglioramento della qualità dei servizi, le parti concordano di programmare annualmente, in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo, il numero di differenziali stipendiali attribuibili in ciascuna area.

Con accordo separato sono definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14 del CCNL.

Salvo diversa e specifica disciplina, gli eventuali risparmi quantificati a consuntivo per i trattamenti economici di cui ai punti 2, 3, 4 e 5, incrementano le risorse destinate alla performance organizzativa e vengono ripartiti con i medesimi criteri.

## **Articolo 8**

### **Indennità correlate a particolari condizioni di lavoro**

### Indennità di turno e addetti alle segreterie

La turnazione deve garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definite tipologie di funzioni e di uffici. La turnazione su sei e sette giorni settimanali è da considerare eccezionale e solo per periodi limitati. A tale articolazione si fa ricorso qualora le tipologie di orario ordinario, flessibilità, lavoro straordinario, recupero dei tempi non lavorati, non risultino in nessun modo sufficienti a coprire le esigenze di funzionalità del servizio.

Criteri per lo svolgimento di attività lavorativa in turni:

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
- l'orario pomeridiano inizia alle ore 14:00 e termina alle ore 20:00. Non è prevista flessibilità in entrata ed in uscita;
- il personale in turnazione non può inderogabilmente effettuare orario di lavoro straordinario nel giorno della turnazione;
- il limite per dipendente è stabilito nella misura di 11 turnazioni mensili per un massimo di 121 turni annui.

Il fabbisogno finanziario, quantificato sulla base degli allegati criteri di individuazione delle tipologie di ufficio compatibili con i turni e di dimensionamento del personale assegnato (allegati A e B), è riferito ai seguenti Centri di responsabilità:

- ◇ *Dipartimento del Tesoro;*
- ◇ *Dipartimento dell'Economia;*
- ◇ *Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;*
- ◇ *Dipartimento delle Finanze;*
- ◇ *Dipartimento della Giustizia Tributaria;*
- ◇ *Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi;*
- ◇ *Uffici di diretta collaborazione con l'autorità politica (personale di supporto che non sia destinatario della specifica indennità accessoria di diretta collaborazione).*



L'effettiva assegnazione del personale in turnazione è effettuata massimizzandone l'efficienza allocativa (minimo impiego delle risorse). Eventuali fabbisogni aggiuntivi, anche in ragione di eventi non prevedibili e congiunturali, saranno gestiti attraverso il ricorso agli istituti contrattuali del lavoro straordinario, della flessibilità e del recupero del tempo non lavorato.

Le unità di personale da adibire a turnazione sono nominativamente individuate con ordine di servizio, atteso il limite massimo previsto per ciascuna tipologia di ufficio o di servizio. Di tali provvedimenti è data informazione preventiva alle OO. SS. territoriali ed alla RSU competente. La prestazione lavorativa del dipendente in turnazione (massimo 11 turni mensili) è rilevata esclusivamente sulla base dei sistemi informativi, relativi alle presenze/assenze, in essere presso l'Amministrazione. Gli uffici competenti provvedono, anche trimestralmente, alla liquidazione ed al pagamento dei relativi compensi previa verifica del rigoroso rispetto delle prescritte formalità. I prospetti consuntivi dei turni effettuati per Centro di responsabilità formeranno oggetto di apposita informativa trimestrale alle OO. SS. nazionali.

Ai sensi dell'articolo 19, commi 5 e 7 del CCNL 2016-2018, al personale che effettui turnazioni, alternandosi, presso realtà operative che necessitano di prestazioni lavorative pomeridiane, notturne, festive o notturne festive, compete l'emolumento nelle seguenti misure lorde:

IMPORTI LORDI				
AREE	Pomeridiano	Notturno	Festivo diurno	Festivo notturno
OPERATORI	€ 25,00	€ 32,50	€ 32,50	€ 37,50
ASSISTENTI	€ 27,50	€ 35,75	€ 35,75	€ 41,25
FUNZIONARI	€ 30,00	€ 39,00	€ 39,00	€ 45,00

L'indennità in parola è attribuita esclusivamente per turno pomeridiano, notturno o festivo e notturno - festivo di durata non inferiore a sei ore e, comunque, che si protragga per almeno sei ore dalle ore 14.00, in relazione alle esigenze e alle tipologie lavorative delle singole unità organizzative.

Maggiori esigenze anche per effetto di riorganizzazioni che determinano un aumento del fabbisogno, nel rispetto dei criteri di cui all'allegato A), saranno soddisfatte nel limite del numero complessivo di turnazioni e delle risorse destinate alla copertura del costo dell'indennità.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 1.341.600,00 (lordo amm.ne) per un numero complessivo di 33.700 turnazioni (vedi allegati A e B).

Per compensare l'esercizio di compiti che comportano disagi e gravose articolazioni dell'orario di lavoro è istituita una specifica indennità per gli addetti presso le segreterie. Detta indennità compete ad un massimo di tre unità di personale in servizio presso le segreterie dei Capi Dipartimento e ad un massimo di due unità in servizio presso le segreterie dei Direttori/Ispettori generali, come specificamente individuati (allegato C). L'indennità in parola, di importo giornaliero di euro 12,00 per gli assistenti, ed euro 18,00 per i funzionari, è corrisposta per 11 mesi, esclusivamente per le giornate di effettiva presenza (nella sede di lavoro) in cui il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente in materia, protrae l'orario di lavoro giornaliero fino ed oltre le ore 19:00. La corresponsione della presente indennità non è compatibile con l'indennità di posizione organizzativa prevista per il personale dell'area dei funzionari e con l'indennità di specifiche responsabilità prevista per il personale dell'area degli assistenti. Nell'arco dello stesso mese il personale destinatario dell'indennità di segreteria non può svolgere lavoro in turni.

Le unità di personale addette alle tipologie di segreteria sopra specificate cui può essere attribuita tale indennità, sono nominativamente individuate con ordine di servizio, atteso il limite massimo del contingente previsto per ciascuna tipologia di ufficio di segreteria. Di tali provvedimenti è data informazione preventiva alle OO. SS. territoriali ed alla RSU competente.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 532.000,00 (lordo amm.ne) per un numero complessivo di 92 unità.

### **Indennità di reperibilità**

All'istituto della reperibilità, di cui all'articolo 20 del CCNL 2016-2018, può farsi ricorso soltanto:

- durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro;
- per essenziali ed indifferibili esigenze funzionali che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre tipologie di orario di lavoro.

Tali prestazioni lavorative potranno essere richieste con riferimento esclusivo a quelle professionalità non presenti in servizio, indispensabili per assicurare impreviste esigenze di funzionamento per le tipologie di ufficio di seguito individuate, nei limiti del contingente assegnato.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

Il dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di quattro volte in un mese, per un massimo di undici mesi. In caso di chiamata in servizio, la prestazione lavorativa non può essere superiore a 6 ore e la stessa viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del lavoratore, con recupero orario.

L'importo di tale indennità, prevista dall'art. 20, comma 6, del CCNL 2016-2018, è elevato a euro 17,50 lordi per turni di reperibilità di 12 ore. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità compete proporzionalmente alle ore di reperibilità.

Le strutture ed i criteri sono di seguito rappresentati:

- ◇ *Uffici di diretta collaborazione con l'autorità politica (personale di supporto che non sia destinatario della specifica indennità accessoria di diretta collaborazione) fino ad un massimo di 15 unità;*
- ◇ *uffici alle dirette dipendenze del Capo Dipartimento fino ad un massimo di 105 unità di personale complessive ripartite tra i Dipartimenti (allegato D);*
- ◇ *strutture informatiche di rilevanza nazionale fino ad un massimo di 40 unità di personale complessive ripartite tra i Dipartimenti del Tesoro, RGS, DGT e DAG (n. 10 per dipartimento);*
- ◇ *Cassa speciale monete direzione I – Uffici VIII e IX del Dipartimento dell'Economia presso la predetta cassa nei giorni non lavorativi (cassiere speciale e controllore capo e loro sostituti) fino ad un massimo di 5 unità di personale.*

Nel rispetto del limite massimo individuale definito per Dipartimento, l'individuazione delle unità di personale da collocare in reperibilità sarà effettuata mediante l'adozione di ordini di servizio. Di tali provvedimenti è data informazione preventiva alle OO. SS. territoriali ed alla RSU competente.

All'interno di ciascun Dipartimento, fermo restando il limite massimo assegnato a ciascuno di essi, sono possibili compensazioni tra gli Uffici.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 168.600,00 (lordo amm.ne) per un numero complessivo di 7.260 prestazioni indennitarie.

### Servizio automobilistico

Al fine di fronteggiare le particolari situazioni di lavoro correlate all'espletamento delle mansioni di conducente di automezzi, per i dipendenti assegnati al Servizio Automobilistico centralizzato, facente capo alla Direzione per la razionalizzazione degli immobili, degli acquisti, della logistica e degli affari generali, è prevista un'indennità mensile non cumulabile con altre indennità per undici mesi l'anno comprensiva della remunerazione a qualsiasi titolo dell'eventuale straordinario prestato, pari complessivamente ad euro 350,00.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 127.724,00 (lordo amm.ne) per un numero complessivo di 25 unità.

### **Sistema di gestione della sicurezza - Indennità**

In virtù delle esigenze correlate alla gestione della sicurezza nell'ambito dell'Amministrazione economico finanziaria, sono riconosciute specifiche indennità per il personale che, in esito alle procedure di individuazione adottate, sarà destinato a ricoprire incarichi nell'ambito del sistema di sicurezza del MEF.

Gli importi annui lordi sono così determinati:

- ◇ *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)* euro 600,00;
- ◇ *Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)* euro 300,00;
- ◇ *Addetto all'emergenza (antincendio e primo soccorso)* euro 150,00.

Dei provvedimenti di nomina sarà resa informativa alle RSU ed alle Organizzazioni sindacali territoriali.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 655.000,00 (lordo amm.ne).

### **Indennità per i centralinisti non vedenti**

Ai sensi dell'articolo 9 della legge 29 marzo 1985, n. 113, per i centralinisti non vedenti è corrisposto un importo pari ad euro 5,00 lordi, secondo i criteri previsti dalle relative disposizioni normative.

Al finanziamento dell'onere della predetta indennità sono destinate risorse finanziarie fino ad un massimo di euro 169.000,00 (lordo amm.ne), per un numero complessivo di 100 unità (euro 168.529,00).

## **Articolo 9 Indennità correlate a particolari posizioni di lavoro**

### **Posizioni organizzative e professionali (art. 15 CCNL 2019-2021)**

La spesa complessiva annua prevista per le posizioni organizzative è pari ad un massimo di euro 2.501.395,00 (lordo amm.ne) per n. 754 posizioni da euro 2.500,00 cadauna, ripartite tra gli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione rispettivamente del 52 per cento e al 48 per cento.

Il numero delle posizioni organizzative destinato agli uffici centrali dei singoli dipartimenti è ripartito secondo i seguenti criteri:

- 1) 48%, in relazione al numero degli uffici centrali dirigenziali non generali;
- 2) 52%, in relazione alla dotazione organica<sup>1</sup> del personale degli uffici centrali di ciascun dipartimento.

I dipartimenti con articolazioni territoriali, sulla base dell'esigenze di servizio, possono prevedere una diversa ripartizione del numero delle posizioni organizzative tra gli uffici centrali e periferici.

Il numero delle posizioni organizzative destinato agli uffici territoriali sarà ripartito in relazione alla dotazione organica del personale delle Aree.

### **Indennità di specifiche responsabilità area degli assistenti (art. 54 CCNL 2019-2021)**

Ai sensi dell'articolo 54 del CCNL 2019-2021, la spesa complessiva di euro 663.500,00 (lordo amm.ne) per n. 500 posizioni fino a euro 1.000,00 lordo dipendente, è destinata al finanziamento della specifica indennità da attribuire al personale appartenente all'area degli assistenti tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

L'indennità in parola può essere corrisposta per lo svolgimento dei compiti come di seguito specificati e secondo i relativi importi:

- funzioni di Cassiere, Vice Cassiere e fiduciario/Assistente del Controllore capo e Cassiere speciale (per maneggio di denaro, delle monete e dei biglietti a debito dello Stato fino a max 8 unità), euro 1.000,00;
- funzioni di raccordo presso sedi distaccate/decentrate in assenza di altri soggetti responsabili, euro 1.000,00.

L'individuazione di ulteriori tipologie di specifiche responsabilità avviene nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI), fermo restando la competenza della contrattazione integrativa. A tal fine, l'amministrazione effettua una ricognizione delle attività svolte dal personale dell'area degli assistenti.

---

<sup>1</sup> Dotazione organica vigente all'atto della sottoscrizione del presente CCI.

Fermo restando il contingente massimo previsto, il numero delle indennità viene ripartito tra i dipartimenti in modo proporzionale al numero degli assistenti presenti presso i dipartimenti.

I dipartimenti con articolazioni territoriali, sulla base dell'esigenze di servizio, possono prevedere una diversa ripartizione del numero delle indennità tra gli uffici centrali e periferici.

Delle unità destinatarie dell'indennità, nominativamente individuate con provvedimento formale è data informazione preventiva alle OO. SS. territoriali ed alla RSU competente.

### **Indennità specifiche responsabilità Direttori Corti di giustizia**

Per lo svolgimento delle funzioni di Direttore delle segreterie delle Corti di giustizia non dirigenziali è corrisposto un compenso fino ad un massimo di euro 3.210,00 (2.500,00+710,00) annui lordi. Detto compenso è pari ad un massimo di euro 3.860,00 (3.000,00+860,00) annui lordi, nel caso di direzione di uffici con dotazione organica compresa tra 30 e 50 unità di personale; oltre le 50 unità di personale il compenso è pari ad un massimo di euro 4.500,00 (3.500,00+1.000,00) annui lordi. Per lo svolgimento delle funzioni di referente delle sezioni staccate delle segreterie delle corti di giustizia di 2° grado è corrisposto un compenso fino ad un massimo di euro 1.500,00 annui lordi. Tutti i compensi sono corrisposti in ragione della giornata di effettiva presenza.

Per lo svolgimento di funzioni di Direttore di Segreteria di Corti di giustizia non dirigenziale in una sede diversa da quella di appartenenza è corrisposta, rispetto ai compensi sopra indicati, una maggiorazione del compenso pari ad euro 1.000,00.

La presente indennità, stimata complessivamente in euro 547.145,00 (importo lordo amministrazione arr.to), viene corrisposta in via residuale fino al completamento della riorganizzazione del Dipartimento della Giustizia Tributaria.

All'esito della predetta riorganizzazione, ferme restando le risorse complessivamente individuate in euro 547.145,00, si procederà alla definizione della nuova disciplina per attribuzione dei compensi per lo svolgimento delle funzioni di responsabile di sede di cui all'art. 20, comma 2, del decreto ministeriale 20 maggio 2024.

## **Articolo 10 Disposizioni finali**

Ai fini della quantificazione degli oneri derivanti dagli specifici istituti regolati, le unità, di volta in volta indicate, debbono intendersi quale numero massimo di

destinatari dei singoli istituti; agli stessi fini, le misure dei trattamenti economici previsti si intendono come importi massimi erogabili.

Le spese derivanti dagli istituti regolati dal presente contratto, sono poste a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 49 del CCNL 2019-2021.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente accordo relativamente agli istituti regolati e per effetto dei processi di riorganizzazione in atto rientrano nella disponibilità del Fondo risorse decentrate per gli utilizzi previsti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo integrativo, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali nazionali o integrative vigenti, ove compatibili, laddove non sostituite dalle previsioni del presente contratto integrativo.