



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n.204/FLP2009

Roma, 29 gennaio 2009

NOTIZIARIO N° 4

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

SOTTOSCRITTO IN VIA DEFINITIVA IL CCNL AGENZIE FISCALI 2008-2009

Steso copione già visto per il comparto MINISTERI

FIRMANO SOLO CISL, UIL e UNSA NO INVECE DA PARTE DI FLP, CGIL E RDB

L'ARAN ha convocato in data odierna le sei OO.SS. rappresentative del comparto Agenzie Fiscali (FLP - CGIL FP, CISL FP, UIL PA, SALFI e RDB) e le rispettive Confederazioni (CSE, CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e CUB) per la sottoscrizione definitiva del CCNL - biennio economico 2008/2009 - del personale non dirigente delle Agenzie Fiscali che era stato siglato in data 24 novembre solo da tre OO.SS. (CISL FP, UIL PA e SALFI e relative Confederazioni) mentre le altre tre Organizzazioni (FLP, CGIL FP e RDB e relative Confederazioni) non l'avevano sottoscritto.

Anche oggi si è svolto lo stesso copione già visto la settimana scorsa in occasione della firma del CCNL Ministeri: confermate le firme di CISL, UIL e Confsal-Salfi ed il **NO** della FLP e della CSE unitamente a CGIL FP, RDB e relative loro confederazioni.

Anche in questo caso, pur non avendo avuto in questi due mesi il coraggio di presentarsi ai lavoratori a chiedere cosa pensavano della preintesa firmata il 24 novembre scorso, CISL, UIL e SALFI hanno ritenuto di avere il mandato sufficiente a firmare l'ennesimo contratto a perdere.

Per di più contando su una maggioranza risicatissima in quanto nel comparto Agenzie Fiscali - visto che la FLP, la CGIL e la Rdb non hanno firmato il contratto - i sindacati firmatari rappresentano il 52% dei lavoratori delle agenzie fiscali.

Un contratto firmato senza nemmeno fare mezza assemblea con i lavoratori era una cosa che sin qui non si era mai vista.



Confermati gli aumenti pari alla “social card” ovvero poco più di 40 euro netti pro-capite che dovrebbero essere erogati a partire dal mese di febbraio.

Nonostante il contratto si riferisca al biennio 2008-2009 gli arretrati si percepiranno solo per lo scorso mese di gennaio in quanto il contratto prevede per il 2008 solo la vacanza contrattuale, cioè i pochi euro percepiti insieme alla tredicesima.

Anche in questo comparto, che è quello sicuramente più colpito dagli tagli brunettiani al salario accessorio, **permane del tutto irrisolto il problema legato al ripristino dei fondi legati alle leggi speciali (quelli del comma 165) che si traduce nei fatti in una perdita netta per le agenzie fiscali di 350 milioni di euro che variano dai 300 ai 500 euro mensili per ciascun lavoratore delle agenzie.**

In allegato, copia del CCNL in argomento.

LA SEGRETERIA GENERALE

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

Il giorno 29/01/2009 alle ore 15,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

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

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :

CGIL FP _____

CISL FPS Fornaci - Fiori - Schen

UIL/PA Bona Lippatore Bona Lippatore

FED. CONFESAL-SALFI Salvi

RDB/PI CUB _____

FLP _____

Confederazioni :

CGIL _____

CISL Gruppo Fianc

UIL Pirrucci

CONFESAL Salvi

RDB - CUB _____

CSE _____

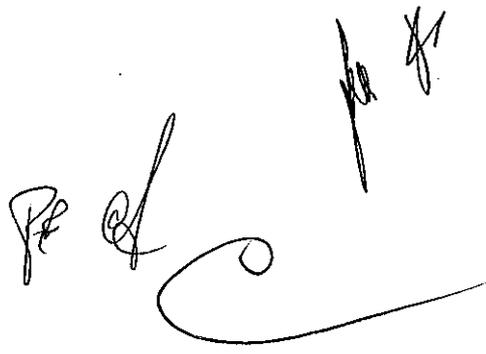
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Agenzie Fiscali per il biennio economico 2008 - 2009.

COMPARTO AGENZIE FISCALI

CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009



*Bono
pelle*



u

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 dell'11 giugno 2007 sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Ben palla'. To its right are several other initials and signatures, including one that looks like 'M' and another that is a large, stylized 'C' with a long horizontal stroke extending to the right. There are also some smaller, less legible initials scattered around.

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:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '4' above it, and several other initials and marks on the right.

- 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.

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the left side.
- A signature with "UIC" written above it.
- A signature with "Pens" written below it.
- A signature with "P. S. 5" written below it.
- A large signature in the center-right.
- A signature with "M. X." written below it.
- A signature in the bottom right corner.

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, e, 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.

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.

U

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.

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.

u

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.

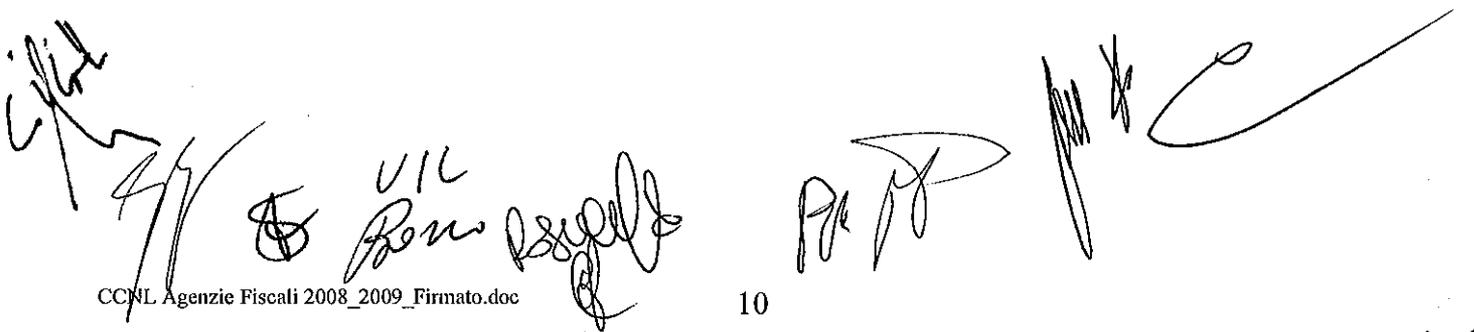
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'UIC' above 'Penu' and another signature below. To the right, there are two more signatures, one of which is a large, sweeping stroke. At the bottom right corner, there are the initials 'MU'.

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 are present at the bottom of the page, including 'C/32', 'UIC', 'Benu', 'R. S...', 'M', and 'M'.

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 initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'U/L' above it in the center, and several other signatures on the right.

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

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.