



FEDERAZIONE CONFSA-UNSA

Coordinamento Nazionale MEF



SEGRETERIA NAZIONALE

Via Napoli, 51 - 00184 Roma - tel. 06.4828232
web: <http://www.unsamef.it/> e-mail: info@unsamef.it

Roma, 19 luglio 2021

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha trasmesso la documentazione relativa alla contrattazione in merito ai criteri di erogazione del Fondo risorse decentrate anno 2020 e alle procedure di sviluppo economico anno 2021 ed il prospetto riepilogativo delle nuove causali del sistema SPRING per il biennio 2020/2021.

Con riferimento al Fondo risorse decentrate anno 2020 e alle progressioni economiche anno 2021, l'**UNSA** invita il personale tutto a esprimere osservazioni e proposte, al fine di consentire un'attenta analisi delle relative bozze di accordo, che formeranno, a breve, oggetto di apposita sessione negoziale con l'Amministrazione.

La Segreteria Nazionale

NUOVE CAUSALI APPORTO PARTECIPATIVO

In coerenza al complessivo quadro normativo, consolidatosi durante il periodo emergenziale da Covid 19, risulta funzionale adeguare e/o diversamente valorizzare alcune nuove causali di assenze, determinatesi per effetto della pandemia, da declinare secondo le evidenze del vigente "SISTEMA SPRING".

In particolare si è ritenuto di considerare tra le declinazioni **interamente computabili le seguenti causali:**

A) ADPA (PDS C) (assenza per disposizioni pubblica autorità), da utilizzare esclusivamente per l'obbligo di dimora disposto con il DPCM 23 febbraio 2020 e successive ordinanze, disposte dalle Pubbliche Autorità, Centrali e Locali di pubblica sicurezza (riferimento normativo: art.19 - comma 3 – D.L. n. 9 del 2 marzo 2020).

B) RG19: Estensione permesso retribuito per fruitori di L.104 a giorni per sé stessi e per assistiti (PDS C) Fruibile dal 17 marzo e per tutto il mese di aprile 2020, per coloro che sono già autorizzati a fruire dei benefici della legge 104, per ulteriori complessivi 12 giorni, per ogni assistito, per il bimestre di marzo e aprile 2020. Prorogato per ulteriori complessivi 12 giorni, per ogni assistito, per il bimestre di maggio e giugno 2020 (art. 73 del DL 34/2020).

C) RO19: Estensione permesso retribuito per fruitori di L. 104 a ore per sé stessi e per assistiti (PDS C) Fruibile dal 17 marzo e per tutto il mese di aprile, per coloro che sono già autorizzati a fruire dei benefici della legge 104, Prorogato per ulteriori complessive 72 ore, per ogni assistito, per il bimestre di maggio e giugno 2020 (art. 73 del DL 34/2020).

D) ES19: esenzione dal servizio (PDS D): Fruibile fino al 31 luglio 2020 (salvo cessata emergenza), su provvedimento motivato del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza secondo le indicazioni della Circolare n. 37114 del 6 aprile 2020.

E) FOST: Assenza per Formazione Studio personale. Maggiormente utilizzata da dicembre 2019 per l'assunzione dei neo assunti e nel periodo iniziale della pandemia per coloro che non potevano svolgere da subito lavoro agile

Inoltre, fermo restando quando previsto dall'art. 71 del Decreto legge n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 e dall'art. 37 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018, il limite complessivo di 45 gg , come declinato nel richiamato sistema SPRING, è elevato a **60 gg. per le sole causali di seguito indicate** per ciascuna delle annualità del periodo emergenziale (2020/2021), nell'ottica di una valorizzazione qualitativa dell'apporto partecipativo, comunque assicurato dal dipendente nel periodo pandemico alla struttura di appartenenza,

F) MALR : malattia con ricovero, day hospital o surgery;

G) CONV : successivi periodi di convalescenza alla malattia con ricovero;

H) ISDO (PDS A) (isolamento domiciliare con sorveglianza attiva) riferimento normativo: art.19 - comma 1 – D.L. n. 9 del 2 marzo 2020). Equiparata a periodo di ricovero ospedaliero.

I) RH19: assenze per lavoratori titolari di verbale art. 3 comma 3 L.104 o altri particolari motivi di salute (art. 26, comma 2 legge citata) (assimilata a Malattia con ricovero): Fruibile fino al 30 giugno 2021 (art. 74 del DL 34/2020 e successive modifiche)

MEF - PERSONALE AREE - PROSPETTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2021									
FASCE ECONOMICHE	PERSONALE DEL MEF PRESENTE AL 01/01/2021			PERSONALE DEL MEF CHE AL 1/01/2021 HA UNA ANZIANITA' < 2 ANNI NELLA FASCIA ECONOMICA RIVESTITA E PERSONALE RIQUALIFICATO 2016/2017			DIFFERENZA TRA TOTALE RUOLO - RIQUALIFICATI 16/17 - < 2 ANNI	INCREMENTO SULLA DIFFERENZA	SOMMA NON RIQUALIFICATI + INCREMENTO (PERCENTUALE COMPRESA TRA 49% - 50%)
	RUOLO MEF	RUOLO BOLZANO	TOTALE	PERSONALE RIQUALIFICATO 2016/2017	PERSONALE CON MENO DI 2 ANNI DI ANZIANITA'	TOTALE	NON RIQUALIFICATI	TOTALE	PASSAGGI PROGRAMMATI
Area III Fascia 7	67	-	67	66	1	67	-		-
Area III Fascia 6	259	-	259	230	-	230	29	88	117
Area III Fascia 5 (ex C3-S)	617	2	619	556	2	558	61	217	278
Area III Fascia 4 (ex C3)	704	3	707	594	-	594	113	205	318
Area III Fascia 3 (ex C2)	566	-	566	420	9	429	137	114	251
Area III Fascia 2 (ex C1-S)	782	4	786	673	-	673	113	241	354
Area III Fascia 1 (ex C1)	869	1	870	-	374	374	496	0	496
Area II Fascia 6	641	1	642	616	2	618			-
Area II Fascia 5	771	6	777	624	2	626	151	198	349
Area II Fascia 4 (ex B3-S)	1.177	3	1.180	1.010	7	1.017	163	365	528
Area II Fascia 3 (ex B3)	959	3	962	691	19	710	252	172	424
Area II Fascia 2 (ex B2)	511	2	513	335	5	340	173	56	229
Area II Fascia 1 (ex B1)	131	-	131	-	43	43	88	0	88
Area I Fascia 3	311	1	312	59	-	59			-
Area I Fascia 2 (ex A1-S)	25		25	11	-	11	14	0	14
Area I Fascia 1 (ex A1)	7		7	-	-	-	4	0	4
TOTALI	8.397	26	8.423	5.885	464	6.349	1.794	1656	3.450

RIEPILOGO		COSTO COMPLESSIVO LORDO PREVENTIVATO	6.859.181,69 €
Aventi diritto a partecipare (In ruolo - Apicali - Personale con meno di 2 anni di anzianità)	6.941		
Passaggi programmati	3.450		
Percentuale passaggi ipotizzata	49,70465		

CONTRATTAZIONE PROCEDURE DI SVILUPPO ECONOMICO

ANNO 2021

Sulla base delle risultanze dell'incontro del 14 luglio u.s., è stata elaborata la seguente ipotesi relativa alle procedure di sviluppo economico che si intende avviare per il personale Ministero.

A tal fine è stato preso in considerazione tutto il personale del ruolo MEF, compreso quello che presta servizio nell'ambito degli uffici del Ministero che hanno sede nella Provincia di Bolzano, escluso il personale con meno di 2 anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza, nonché quello già inquadrato nelle fasce apicali di ciascuna area, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

Pertanto, considerata una platea di **aventi diritto** pari a **6.941** unità di personale¹, considerato altresì che il **personale non riqualificato** nelle annualità 2016 e 2017 corrisponde a **1.794** unità, tenuto conto delle richieste di parte sindacale nel corso dell'incontro di avvio delle trattative, si ipotizza di destinare alla procedura di sviluppo economico una quota di risorse pari ad **euro 6.859.181,69**, corrispondenti a **n. 3.450** progressioni orizzontali totali (di cui circa **n. 10** al personale in servizio presso gli Uffici MEF della provincia di Bolzano) che rappresentano il **49,705%** del personale avente diritto. Tale percentuale, che potrebbe essere soggetta ad aggiustamenti in ragione delle assunzioni/pensionamenti nel corso dell'anno, appare in linea con le più volte richiamate indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica e IGOP di limitare la percentuale di personale interessato alla procedura ad una quota non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Si allega a questo riguardo un'ipotesi di distribuzione dei passaggi tra le diverse aree e fasce economiche (all. 1).

Presupposti giuridici:

- continuano a trovare applicazione in quanto compatibili con le previsioni del vigente CCNL, gli articoli 17, 18 e 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006/2009;
- in virtù dell'articolo 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Conseguentemente, il criterio della valutazione, con riferimento alle annualità 2018, 2019 e 2020, è sostituito a quello della formazione.

Requisiti

I requisiti proposti, in linea con il quadro giuridico di fonte legale e pattizia, sono gli stessi già impiegati nelle ultime progressioni:

- sono ammessi a partecipare alla procedura i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando, che al 1° gennaio 2021 abbiano un'anzianità di almeno due anni nella fascia retributiva di appartenenza dell'Area (prima,

¹ Dato rilevato al 1° gennaio 2021.

seconda, terza) anche se in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso altra pubblica amministrazione ovvero altro ente. Il personale dipendente in organico presso gli uffici MEF con sede nella provincia autonoma di Bolzano partecipa unicamente alle autonome procedure da indirsi a cura del Commissario di Governo.

- sono esclusi dalla procedura i dipendenti che si trovino in almeno una delle seguenti condizioni: stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio; che abbiano riportato nei due anni precedenti la data di scadenza del bando la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio superiore ai 10 giorni; che nel corso della loro attività presso questo Ministero o altra Pubblica amministrazione, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale non ancora concluso con assoluzione almeno di primo grado. Il dipendente è altresì escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

Possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione del procedimento penale instaurato nei loro confronti. In questo caso, l'eventuale attribuzione della fascia economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione della formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Criteri selettivi

I criteri selettivi "sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro" art. 18, co. 6 CCNL 14.09.2007:

1. **esperienza professionale maturata**, intesa come conoscenze e capacità, commisurate agli anni di servizio prestato. Si ipotizza di assegnare un punteggio pari a 1,5 per ogni anno di servizio nella fascia retributiva di appartenenza, che si somma agli anni di servizio o frazione di anno superiore a 6 mesi maturati nel ruolo MEF (0,5 punti), oltre a quelli eventualmente maturati nei ruoli di altra Amministrazione (0,4 punti) – MAX 30 punti;
2. **titoli di studio, culturali e professionali**, distinti per ciascuna area professionale, tenendo conto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area. Conseguentemente, per l'area prima la laurea è stata inserita tout court, senza distinguere tra laurea triennale o superiore e non sono conteggiati eventuali ulteriori titoli; per l'area seconda si distingue laurea triennale (29 punti) e laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento (30 punti) ma non sono considerati gli ulteriori titoli; per l'area terza, oltre a distinguere il punteggio tra laurea triennale (24 punti) e laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento (27 punti) è ipotizzato un punteggio per l'eventuale ulteriore laurea triennale (0,50) o magistrale, specialistica o di vecchio ordinamento (1 punto) e sono valutati 1, 50 punti ciascuno eventuali master, diplomi di specializzazione, ecc., in continuità con le ultime progressioni – MAX 30 punti;

3. **valutazione professionale triennale**, inserita in sostituzione del criterio della formazione professionale, stante la recente attivazione delle procedure di valutazione, relativamente alle annualità 2018, 2019, 2020, prevede i punteggi da attribuire per ciascuna annualità in relazione agli esiti di valutazione. Il punteggio finale attribuito è dato dalla media dei punteggi conseguiti nelle tre annualità.

Il punteggio complessivo è diminuito di 2 punti per ogni multa e 6 punti per ogni sospensione dal servizio pari o inferiore a dieci giorni, con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Si provvederà ad acquisire da parte di altre amm.ni, enti, strutture di appartenenza le valutazioni del personale non valutato (ad es. comandati, diretta collaborazione anno 2018, ecc.) **secondo il sistema di valutazione delle performance individuali del MEF.**

Di seguito uno **schema sintetico dei criteri selettivi** delle progressioni economiche, distinti per area (all. 2).

ALLEGATO 2

Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno dell'Area I

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Servizio prestato nella fascia retributiva di appartenenza	1,5 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo MEF ¹	0,5 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo di altra Pubblica amministrazione	0,4 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
TOTALE PUNTI MAX			30
TITOLI DI STUDIO ² , CULTURALI, PROFESSIONALI	Licenza di scuola elementare o diploma di scuola secondaria di primo grado	24 punti	
	Diploma di qualifica professionale (biennale/triennale)	26 punti	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	28 punti	
	Diploma di laurea	30 punti	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Media degli esiti di valutazione di ciascuna annualità	Esiti di valutazione	Singola annualità
		>80% ≤ 100%	10
		>60% < 80%	8
		>40% < 60%	6
		< 40%	0
			Punti MAX 10
TOTALE PUNTI MAX			30

¹ Per MEF si intende l'attuale Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi del D.Lgs. n. 300/99 e, prima della riforma, l'ex Ministero del tesoro del bilancio e della programmazione economica e l'ex Ministero delle finanze.

² In ordine ai titoli di studio, si considera solo il titolo più elevato posseduto.

Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno dell'Area II

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Servizio prestato nella fascia retributiva di appartenenza	1,5 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo MEF ¹	0,5 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo di altra Pubblica amministrazione	0,4 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
TOTALE PUNTI MAX			30
TITOLI DI STUDIO ² CULTURALI, PROFESSIONALI	Diploma di scuola secondaria di primo grado	24 punti	
	Diploma di qualifica professionale (biennale/triennale)	26 punti	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	28 punti	
	Diploma di laurea (triennale)	29 punti	
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	30 punti	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Media degli esiti di valutazione di ciascuna annualità	Esiti di valutazione	Singola annualità
		>80% ≤ 100%	10
		>60% < 80%	8
		>40% < 60%	6
		< 40%	0
			Punti MAX 10
TOTALE PUNTI MAX			30

¹ Per MEF si intende l'attuale Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi del D. Lgs. n. 300/99 e, prima della riforma, l'ex Ministero del tesoro del bilancio e della programmazione economica e l'ex Ministero delle finanze.

² In ordine ai titoli di studio, si considera solo il titolo più elevato posseduto.

Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno dell'Area III

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Servizio prestato nella fascia retributiva di appartenenza	1,5 punti per ciascun anno di servizio o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo MEF ¹	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	Servizio prestato nel ruolo di altra Pubblica amministrazione	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
TOTALE PUNTI MAX			30
TITOLI DI STUDIO ² , CULTURALI, PROFESSIONALI	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	21 punti	Punti MAX 27
	Diploma di laurea (triennale)	24 punti	
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	27 punti	
ULTERIORI TITOLI	Diploma di laurea triennale	0,50	Punti MAX 3
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	1	
	Master, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, abilitazioni con superamento di esame di Stato o iscrizioni ad albi o registri professionali (per ogni titolo posseduto)	1,50	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Media degli esiti di valutazione di ciascuna annualità	Esiti di valutazione	Singola annualità
		80% ≤ 100%	10
		>60% < 80%	8
		>40% < 60%	6
		< 40%	0
			Punti MAX 10
TOTALE PUNTI MAX			30

¹ Per MEF si intende l'attuale Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi del D.Lgs. n. 300/99 e, prima della riforma, l'ex Ministero del tesoro del bilancio e della programmazione economica e l'ex Ministero delle finanze.

² In ordine ai titoli di studio, si considera solo il titolo più elevato posseduto.

CONTRATTAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

L'ipotesi di accordo regola i criteri di erogazione del **Fondo risorse decentrate (FRD) per l'annualità 2020** ed è redatta in sostanziale continuità con le scelte negoziali delle precedenti annualità.

Il Fondo risorse decentrate anno 2020 è pari ad euro **39.015.914,89**.

Le risorse disponibili sono destinate a remunerare:

- *performance* organizzativa;
- *performance* individuale;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- indennità per specifiche responsabilità;
- indennità di posizione organizzativa;
- risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (risorse da convenzione e da attività antiriciclaggio);
- risorse disponibili per la contrattazione integrativa di sede territoriale.

Performance organizzativa

Le risorse destinate alla performance organizzativa sono quantificate in euro **24.271.398,07**.

Tale ammontare è determinato dalle risorse totali, tenuto conto di quanto specificamente riservato a: *performance individuale* (euro 2.100.000,00); compensi per *indennità correlate a particolari condizioni di lavoro* (euro 3.134.989,00); *specifiche responsabilità* (547.145,00); *risorse da convenzioni* con soggetti pubblici e privati (330.326,82); *posizioni organizzative* (euro 2.000.000,00); spese di lite per *antiriciclaggio* (132.056,00); risorse per la *contrattazione di sede* decentrata (euro 6.500.000,00).

Quantificate le risorse da riconoscere alla struttura di appartenenza in ragione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati e consuntivati dai dirigenti (**SIVAD**), il compenso pro capite è stabilito in virtù di criteri di valorizzazione dell'attività lavorativa che fanno riferimento alla **scala parametrica** articolata in quattro coefficienti (100 – 135 - 145 - 150) e al **tempo lavorato**, definito secondo la vigente normativa in base all'apporto partecipativo.

Al riguardo, si rinvia al prospetto degli interventi in merito alle causali previste dal sistema "SPRING" per la valorizzazione dell'apporto partecipativo (all. A).

Performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale sono pari ad euro **2.100.000,00**.

Le risorse **sono erogate** all'esito della valutazione operata in virtù del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione. Acquisito il relativo **punteggio**, il compenso del dipendente è determinato tramite la **griglia di valorizzazione** e la **scala parametrica**, articolata, come l'anno passato, in quattro coefficienti (100 – 135 - 145 - 150).

Lo scorso anno le risorse destinate a tal fine ammontavano ad euro 2.000.000,00. L'attuale lieve incremento è determinato dalla necessità di rispettare il vincolo contrattuale (art. 77, co. 3 CCNL) di

assegnare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di parte variabile destinate complessivamente a performance organizzativa, performance individuale, specifiche condizioni di lavoro (turni e reperibilità, ...). Nella formulazione attuale tale percentuale è pari al **30,47%**.

Delle risorse così determinate, euro **100.000,00**, sono destinate ai sensi dell'art. 78 del CCNL alla differenziazione del premio individuale in favore dei dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate. Tale maggiorazione, destinata al 15% del personale in servizio dal 1° gennaio 2020 (ca. 1.324 unità), determina un incremento del premio individuale di circa il 33,33 %, a fronte di una previsione contrattuale che richiedeva almeno il 30%).

Al riguardo si segnala, **che a parità di punteggio, il premio è attribuito tenuto conto della più elevata esperienza maturata nell'area di appartenenza. Si superano così le criticità scaturite dalla formulazione delle precedenti annualità che avevano richiesto la creazione di un algoritmo al fine di valorizzare la maggiore presenza effettiva.**

ALTRE DESTINAZIONI

Si tratta di destinazioni di risorse la cui destinazione è stata determinata in precedenti accordi o che deriva da specifiche disposizioni di legge. Resta confermata la previsione già contenuta negli accordi precedenti secondo cui le eventuali economie sono ripartite con i medesimi criteri della performance organizzativa.

Indennità correlate alle condizioni di lavoro: euro **3.134.989,00**

Si tratta delle indennità per turno (euro 1.931.477,00), reperibilità (euro 66.100,00), centralinisti non vedenti (euro 189.688,00); incarichi nell'ambito del Sistema della sicurezza (euro 820.000,00); indennità per il sistema automobilistico (euro 127.724,00)

Specifiche responsabilità: euro **547.145,00**

Indennità per l'incarico di Direttore di Segreteria di Commissione tributaria non dirigenziale

Posizioni organizzative: euro **2.000.000,00**

Sono finanziate n. 603 posizioni organizzative (p.o.), di cui il 55%, pari a 332 p.o., assegnate a livello territoriale e il 45%, pari a 271 p.o., a livello centrale).

Eventuali nuovi criteri per il conferimento delle posizioni organizzative rispetto a quelli impiegati nelle annualità precedenti potranno formare oggetto di separato confronto a valere sulle posizioni organizzative da conferire nell'anno 2022.

Risorse da convenzioni con soggetti pubblici e privati: euro **330.326,82**

Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati. Sono assegnate al personale le maggiori entrate rispetto all'anno base (anno 2016), destinate:

- per il 60%, euro 198.196,09, alla DSII per le attività dirette;
- per il 40% alla DP e IGF, euro 132.130,73, ulteriormente ripartite come segue:
 - 60% DP (Uffici I, VI, VII, VIII) e IGF (Ufficio IX) per le attività preliminari e conclusive;
 - 40% altre strutture della DP, attività di supporto.

Spese di lite per antiriciclaggio: euro**132.056,00**

Risorse derivanti dalle spese di lite nei giudizi di opposizione, sono attribuite secondo le comunicazioni del Dipartimento del Tesoro in ragione degli importi versati sul relativo capitolo di Bilancio, al fine di remunerare:

- quanto ad euro **118.127,00** - attività dirette, di supporto e indirette (DT – Uffici VII, II, I) – secondo differenti quote percentuali (50%; 30%; 20%).
- quanto ad euro **13.929,00** – attività delle RTS che hanno concorso a generare le specifiche risorse.

Risorse disponibili per la contrattazione integrativa di sede territoriale

L'art. 77, co. 4 del CCNL impone di riservare alla contrattazione di sede una quota di risorse non inferiore al 20% di quelle destinate alla performance organizzativa ed individuale.

Alla contrattazione di sede sono conseguentemente destinati, come lo scorso anno, euro 6.500.000,00, che rappresentano il 24,65% delle risorse complessivamente finalizzate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale.