



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

ACCORDO NAZIONALE

del giorno _____, per la definizione dei criteri per l'erogazione delle risorse di cui al Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2020 tra la delegazione di parte datoriale del Ministero dell'economia e delle finanze, rappresentata dalla Capo Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, dr.ssa Valeria Vaccaro, e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali del Comparto Funzioni centrali che hanno sottoscritto il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Premessa

Il Fondo risorse decentrate 2020, costituito ai sensi della determina della Capo Dipartimento (A.G.P.S.) prot. n. 49412 in data 23 aprile 2021 è pari ad euro 39.015.914,89.

Le Parti concordano

DESTINAZIONI FONDO RISORSE DECENTRATE:

Performance organizzativa

Al trattamento economico correlato alla *performance* organizzativa sono riservate risorse per un ammontare pari ad euro 24.271.398,07. La *performance* organizzativa è definita in ragione del livello di conseguimento degli obiettivi di risultato assegnati al dirigente di ciascun ufficio (SIVAD), rapportati all'apposita *griglia di valorizzazione*, cui corrisponde la quota di commisurazione delle risorse da riconoscere alla struttura. Così determinata la quota di spettanza dell'unità organizzativa di appartenenza, il compenso da corrispondere è stabilito sulla base della *scala parametrica* e correlato al tempo lavorato secondo la vigente normativa in base all'apporto partecipativo.

Nel caso di avvicendamento di diversi dirigenti nella stessa struttura nel corso dell'anno, la quota sarà individuata dalla media ponderata dei punteggi. Il livello di conseguimento degli obiettivi sarà comunicato dai competenti uffici di ciascun Dipartimento.

Griglia di valorizzazione - performance organizzativa

Conseguimento obiettivi	Quota
< 40%	0
≥40% < 60%	60%
≥60% < 80%	80%
≥80% ≤ 100%	100%

Scala parametrica

Area III F4 – F7	150
Area III F1 – F3	145
Area II	135
Area I	100

Per il personale in servizio presso le segreterie delle Commissioni tributarie provinciali non dirigenziali, si applicherà la quota corrispondente a quella conseguita dal Responsabile dell'ufficio di segreteria della relativa Commissione tributaria regionale di livello dirigenziale non generale. Per il personale in servizio presso le segreterie delle Commissioni tributarie provinciali di livello dirigenziale, è applicata la regola di carattere generale. Per il personale in servizio presso le segreterie delle Commissioni tributarie regionali di livello non dirigenziale, nonché per il personale in servizio presso le segreterie delle Commissioni tributarie provinciali collegate territorialmente alle predette segreterie delle Commissioni tributarie regionali, si applicherà la quota corrispondente a quella del Responsabile dell'ufficio di segreteria della Commissione tributaria regionale di coordinamento, come dal seguente prospetto:

Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Campania	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Molise
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Puglia	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Basilicata
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale del Piemonte	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Valle d'Aosta
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale del Lazio	segreterie delle Commissioni tributarie della regione Umbria
Dirigente della segreteria della Commissione tributaria regionale della Lombardia	segreterie delle Commissioni tributarie delle province autonome di Trento e Bolzano

Performance individuale

Le risorse correlate alla *performance* individuale, pari ad euro 2.100.000,00, sono erogate all'esito della valutazione in virtù del sistema di misurazione e valutazione in essere.

Dato il punteggio di valutazione, la quota riconosciuta al singolo dipendente è definita secondo la *Griglia di valorizzazione* e la *Scala parametrica* di seguito rappresentate.

Ai sensi dell'articolo 78 del *CCNL*, nell'ambito del detto ammontare, una quota pari ad euro 100.000,00 è destinata alla differenziazione del premio individuale in favore dei dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate. Tali risorse sono assegnate ad una quota massima di personale, pari al 15% di quello in servizio a partire dal 1° gennaio 2020 presso ciascun Centro di responsabilità, proporzionalmente a ciascuna area di appartenenza. A parità di punteggio, il premio è attribuito dal Capo del Centro di responsabilità al personale, tenuto conto dell'esperienza più elevata maturata nell'area di appartenenza.

Griglia di valorizzazione - performance individuale

Punteggio	Quota
< 40%	0
≥40% < 60%	60%
≥60% < 80%	80%
≥80% ≤ 100%	100%

Scala parametrica

Area III F4 – F7	150
Area III F1 – F3	145
Area II	135
Area I	100

Indennità correlate alle condizioni di lavoro

Al fine di far fronte a specifiche condizioni di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'articolo 77 comma 2 lettera c) e, per quanto applicabili, ai sensi degli articoli 19 comma 7 e 20 comma 7 del *CCNL*, le risorse individuate in euro 3.134.989,00 complessivi sono riservate alle seguenti destinazioni:

- CCIA 22 gennaio 2013 e 26 giugno 2014 - euro 1.931.477,00 per le indennità di turno, euro 66.100,00 per l'indennità di reperibilità, euro 189.688,00 per i centralinisti non vedenti;
- CCIA 26 luglio 2017 - euro 820.000,00 per il disagio, in virtù del potenziale di rischio e per gli obblighi di vigilanza e continuità nella presenza presso le strutture in relazione agli

incarichi conferiti nell'ambito del Sistema di gestione della sicurezza; euro 127.724,00 per il Servizio automobilistico in ragione delle gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

Indennità per specifiche responsabilità

In virtù di quanto previsto dai CCIA 22 gennaio 2013, 26 luglio 2017 e 26 settembre 2019 per l'indennità di Direttore delle Segreterie delle Commissioni tributarie non dirigenziali è prevista la somma di euro 547.145,00.

Indennità di posizione organizzativa

In virtù dei CCIA 23 maggio 2016 e 26 luglio 2017, il compenso spettante per le posizioni organizzative è complessivamente pari ad euro 2.000.000,00.

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge

- Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati

D.M. 30/07/2013 n. 123 norme di attuazione dell'articolo 43 comma 4, legge 27 dicembre 1997, n. 449

Ai sensi dell'art. 16, comma 6-bis del D.L. 66/2014 convertito con legge 23 giugno 2014, n. 89, le maggiori entrate acquisite rispetto a quelle introitate, corrispondenti ad euro 330.326,82, derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati, sono riservate all'incentivazione del personale coinvolto nelle attività connesse alla gestione delle delegazioni convenzionali di pagamento attraverso il sistema *NoiPA* e sono così regolate:

- Direzione dei sistemi informativi e dell'innovazione (DSII), euro 198.196,09, per lo svolgimento delle attività dirette, al personale secondo i criteri innanzi descritti che disciplinano la *performance organizzativa*;
- Direzione del personale (DP) e Ispettorato generale di finanza (IGF), euro 132.130,73, per lo svolgimento delle attività indirette. All'interno di dette strutture le risorse sono così assegnate:
 - . quota 60%, riservata al personale della DP – uffici I, VI, VII e VIII e al personale dell'IGF ufficio IX impegnato nelle attività preliminari e conclusive inerenti alla gestione delle delegazioni convenzionali di pagamento;
 - . quota 40%, riservata al personale delle altre strutture della DP impegnato nelle attività di supporto correlate ai sopra indicati processi lavorativi.

- Compensi derivanti da attività connesse a procedimenti sanzionatori per violazione delle disposizioni antiriciclaggio ai sensi dell'articolo 65, comma 5, d.lgs. n. 231/2007, come modificato dal d.lgs. n. 90/2017

Le risorse derivanti da spese di lite nei giudizi di opposizione, contro le ordinanze-ingiunzione adottate dal Ministero per violazione della normativa antiriciclaggio, pari ad euro 132.056,00, sono ripartite tra il personale, secondo la scala parametrica sopra riportata, come di seguito:

- Dipartimento del Tesoro - Direzione V - uffici VII, II e I, euro 118.127,00 rispettivamente per le attività dirette, di supporto ed indirette, in ragione delle seguenti quote percentuali 50%, 30% e 20%;
- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, euro 13.929,00 alle Ragionerie territoriali dello Stato che, in relazione alle sanzioni erogate, hanno concorso a generare le risorse versate nell'apposito capitolo di bilancio.

Salvo diversa e specifica disciplina, ai compensi di cui al presente accordo si applicano i criteri di cui alla *performance organizzativa*. Sulla base di tali medesimi criteri sono ripartite le eventuali economie.

Risorse disponibili per la contrattazione integrativa di sede territoriale

Alla contrattazione integrativa di sede territoriale è riservato un ammontare di risorse pari ad euro 6.500.000,00, determinato sulla base della media, in ragione dell'area di appartenenza, delle unità di personale presenti in servizio nell'anno 2020 presso ciascuna sede di contrattazione.

Conformemente all'articolo 7, comma 7 del CCNL, formano oggetto di contrattazione di posto di lavoro i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale dal presente contratto con riferimento alla *performance*.

Clausole programmatiche

a) Posizioni organizzative anno 2022

Fermo restando l'ammontare delle risorse destinate alle posizioni organizzative da precedenti accordi, pari ad euro 2.000.000,00, le Parti si impegnano a rivedere, anche in relazione al processo di riorganizzazione delle strutture centrali e territoriali del Ministero, i criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative, nonché la loro graduazione e relativa indennità, ai fini dell'attribuzione delle nuove posizioni organizzative per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 5, comma 3 lettere e) ed f) del CCNL.

b) Indennità correlate a particolari condizioni di lavoro

Le Parti, altresì, si danno reciprocamente atto dell'esigenza di procedere, entro tre mesi dalla conclusione del richiamato processo di riorganizzazione, al monitoraggio delle esigenze organizzative correlate agli istituti contrattuali connessi alle particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 77, comma 2, lett. c) del CCNL, quali in particolare disciplinati nei CCIA di riferimento ed espressamente richiamati nel presente accordo. Sulla base degli esiti del monitoraggio, tenuto anche conto degli effettivi costi sostenuti nelle annualità precedenti, si procederà, nel corso del 2022 e comunque con effetto dal 1° gennaio 2023, alla rimodulazione della disciplina di riferimento, nell'ottica di un efficiente dimensionamento del fabbisogno funzionale delle strutture, nel rispetto delle fonti e degli assetti organizzativi vigenti.

la delegazione di parte datoriale

la delegazione di parte sindacale

UIL PA _____

FED. CONFSA UNSA _____

CISL FP _____

FP CGIL _____

USB PI _____

FED. NAZIONALE _____

INTESA FP _____

FLP _____



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

ACCORDO NAZIONALE

del giorno _____ tra la delegazione di parte datoriale, rappresentata dalla Capo Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, dr.ssa Valeria Vaccaro, ed i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali del Comparto Funzioni centrali che hanno sottoscritto il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Premesse

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente le disposizioni generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, concernente l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l'articolo 23, commi 1 e 2;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006/2009 ed in particolare gli articoli 17, 18 e 19, che prevedono gli sviluppi economici all'interno delle aree definendo i criteri e le procedure per la loro realizzazione e rinviando la relativa attuazione alla contrattazione integrativa di amministrazione;

VISTO il Contratto Collettivo nazionale relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 ed in particolare gli articoli 7, comma 6, lett. c) e 77, comma 2, lett. e), che attribuiscono alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri delle procedure di progressione economica e che a tal fine destinano l'utilizzo del Fondo risorse decentrate;

VISTO, altresì, l'articolo 96, comma 1 del medesimo Contratto Collettivo nazionale, che dispone che, "per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali";

VISTO il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 20 dicembre 2010, recante il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'economia e delle finanze";

VISTO il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 17 gennaio 2020, che ha provveduto alla sostituzione integrale del paragrafo 4.c. del citato DM del 20 dicembre 2010 con il paragrafo "4.C La valutazione delle performance individuali del personale delle Aree";

le Parti concordano

SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLE AREE

di avviare, ai sensi della richiamata normativa, un percorso di articolato sviluppo economico, all'interno del sistema di classificazione del personale, correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area funzionale di appartenenza, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, a valere sul Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, corrispondenti ad **euro 6.920.762,13**.

Articolo 1

I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono così ripartiti:

AREA FASCIA RETRIBUTIVA	PASSAGGI PROGRAMMATI
AREA III - Fascia 7	120
AREA III - Fascia 6	281
AREA III - Fascia 5	321
AREA III - Fascia 4	256
AREA III - Fascia 3	358
AREA III - Fascia 2	470
AREA II - Fascia 6	351
AREA II - Fascia 5	530
AREA II - Fascia 4	428
AREA II - Fascia 3	233
AREA II - Fascia 2	88
AREA I - Fascia 3	25
AREA I - Fascia 2	7
TOTALE	3.468

Tali contingenti sono comprensivi delle posizioni economiche da riservare al personale che presta servizio nell'ambito degli uffici del MEF che hanno sede nella Provincia autonoma di Bolzano per un ammontare corrispondente ad un massimo di **11** unità di personale.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore, ai sensi dell'articolo 18 commi 2 e 3 del richiamato *CCNL 2006-2009* e dell'articolo 23, commi 1 e 2 del decreto legislativo 150/2009, avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2021, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.

L'Amministrazione provvederà ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure, che saranno, altresì, pubblicate all'interno del sito internet del Ministero dell'Economia e delle Finanze, all'indirizzo <http://www.dag.mef.gov.it>.

Articolo 2

Requisiti

Può partecipare alle procedure per l'attribuzione della fascia retributiva immediatamente superiore il personale dipendente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando, che al 1° gennaio 2021 abbia maturato un'anzianità di almeno due anni nella fascia retributiva di appartenenza dell'area (prima, 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, ai sensi del DPR 26 luglio 1976, n. 752, può partecipare unicamente alle autonome procedure per gli sviluppi economici da indirsi nel suddetto ambito provinciale 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;
- abbiano riportato nei due anni precedenti la data di scadenza del bando la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio superiore ai dieci 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 l'assoluzione almeno di primo grado.

Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti 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.

Articolo 3

Criteri selettivi

I passaggi alle fasce economiche successive sono disciplinati sulla base di graduatorie di merito per ciascuna fascia retributiva nell'ambito delle rispettive aree funzionali, e sulla base dei criteri di seguito descritti:

1. esperienza professionale maturata;
2. titoli di studio, culturali e professionali;
3. valutazione professionale triennale.

A ciascuno dei criteri selettivi sopra individuati viene attribuito un punteggio massimo di 30 punti secondo le schede, distinte per area funzionale, di seguito riportate, che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Con riferimento al primo criterio, l'esperienza professionale maturata è commisurata alla valutazione del servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di servizio; a tal fine, si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati. Ai fini del calcolo degli anni di servizio si deve sempre tener conto della decorrenza economica.

Con riguardo al secondo criterio, i titoli di studio, culturali e professionali sono distinti per ciascuna area professionale e conteggiati come rappresentati nelle schede seguenti cui si rinvia.

In relazione al terzo criterio, si tiene conto degli esiti di valutazione riferiti alle annualità 2018, 2019 e 2020. Per ciascun anno di valutazione, è attribuito un punteggio massimo di 10 punti. Il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascuna annualità, come rappresentati nelle schede seguenti, recanti i criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno di ciascuna area professionale. Per il personale in possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'articolo 2, ma non valutato per le annualità di riferimento secondo il vigente sistema di valutazione delle performance individuali del personale delle Aree del Ministero dell'economia e delle finanze, si provvederà a trasmettere all'Amministrazione, ente o struttura di competenza una scheda di valutazione da compilare a cura del valutatore di riferimento ai fini dell'acquisizione del relativo punteggio che sarà rapportato alla griglia di valutazione del sistema in essere presso il MEF.

Il punteggio complessivo ottenuto sarà diminuito in ragione dei valori sotto riportati, con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione:

- o 2 punti per ogni multa;
- o 6 punti per ogni sospensione dal servizio pari o inferiore a dieci giorni.

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	<u>24 punti</u>	
	Diploma di qualifica professionale (biennale/triennale)	<u>26 punti</u>	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	<u>28 punti</u>	
	Diploma di laurea (triennale, magistrale, specialistica o vecchio ordinamento)	<u>30 punti</u>	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Somma 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
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	<u>24 punti</u>	
	Diploma di qualifica professionale (biennale/triennale)	<u>26 punti</u>	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	<u>28 punti</u>	
	Diploma di laurea (triennale)	<u>29 punti</u>	
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	<u>30 punti</u>	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Somma 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 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 secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	<u>21 punti</u>	Punti MAX 27
	Diploma di laurea (triennale)	<u>24 punti</u>	
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	<u>27 punti</u>	
ULTERIORI TITOLI	Diploma di laurea triennale	<u>0.50</u>	Punti MAX 3
	Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento	<u>1</u>	
	Master ³ , diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, abilitazioni con superamento di esame di Stato o iscrizioni ad albi o registri professionali (per ogni titolo posseduto)	<u>1.50</u>	
TOTALE PUNTI MAX			30
VALUTAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALE (annualità 2018, 2019, 2020)	Somma 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.

³ Master conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private, e presso scuole di amministrazione pubblica.

A parità di punteggio, si terrà conto del maggior servizio prestato nella fascia retributiva di appartenenza, nel ruolo MEF e della maggiore età anagrafica.

Le risorse necessarie al passaggio di fascia retributiva per il personale che abbia partecipato con esito positivo alle procedure selettive in posizione di aspettativa, al termine del periodo previsto, saranno a carico del Fondo risorse decentrate dell'annualità di competenza.

La delegazione di parte datoriale

La delegazione di parte sindacale

UIL PA	_____

FED. CONFSAL UNSA	_____

CISL FP	_____

FP CGIL	_____

USB PI	_____

FED. NAZIONALE INTESA FP	_____

FLP	_____
