

***Accordo per la modifica e l'integrazione dell'articolazione del trattamento
economico dei dipendenti dell'Autorità***

Il giorno 8 luglio 2010;

l'Autorità Garante delle Concorrenza e del Mercato nella persona del Segretario Generale Dott. Luigi Fiorentino;

la Rappresentanza Sindacale del SIAG-FIBA-CISL nella persona della Dott.ssa Francastella Branca;

la Rappresentanza Sindacale della FISAC-CGIL nella persona del Dott. Vito Meli;

- VISTO il comma 2 dell'art. 11 della legge 10 ottobre 1990 n. 287 che prevede che il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti in base ai criteri fissati nel contratto collettivo di lavoro in vigore per la Banca d'Italia, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità;
- VISTO il Testo unico delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità e l'Accordo per la revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità e per l'adeguamento di alcune norme riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro del 30 dicembre 2003;
- VISTO l'Accordo per la revisione di alcuni aspetti dell'ordinamento delle carriere e del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato siglato il 7 marzo 2007 tra l'Autorità ed il SIAG- FIBA-CISL, che la FISAC-CGIL riconosce con la sottoscrizione del presente accordo e di cui condivide lo scopo perequativo con la Banca d'Italia;
- VISTO il verbale di accordo attuativo del 28 marzo 2007 riguardante fra l'altro l'ammontare delle indennità dei vice segretari generali e dei direttori generali;
- VISTO l'accordo attuativo del 16 aprile 2007 riguardante la modifica di alcuni criteri di assegnazione del premio di presenza;



- VISTO l'accordo attuativo del 9 luglio 2007, in materia di premio di laurea e di indennità di cassa;
- RITENUTO opportuno procedere alla modifica dell'articolazione del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità allo scopo di rappresentare in modo più corretto e realistico la natura delle componenti retributive e la conseguente separazione tra il trattamento economico fondamentale e quello accessorio e ciò anche in considerazione dell'imminente trasferimento delle posizioni previdenziali dei dipendenti dall'INPS all'INPDAP;

stipulano il presente accordo

Art 1

Le disposizioni del Testo Unico delle norme concernenti il Regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato sono modificate e/o integrate come di seguito riportato:

Articolo 39

Trattamento economico dei funzionari e dei dirigenti

Il trattamento economico dei funzionari e dei dirigenti è composto dalle seguenti voci:

1. retribuzione di livello
2. premio di risultato
3. indennità dei vicesegretari generali e dei direttori generali
4. premio di presenza parte variabile
5. incremento efficienza aziendale
6. indennità di residenza parte fissa – conviventi
7. prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro

Ulteriore elemento del trattamento economico è costituito dall'eventuale assegno "ad personam" di cui al successivo punto 8.

1. La retribuzione di livello delle due qualifiche del personale sopra richiamate della carriera direttiva dell'Autorità è determinata, con riferimento al trattamento economico previsto dal Regolamento del Personale per i dipendenti della Banca d'Italia, secondo le modalità indicate nella allegata tabella 1.

Per le qualifiche di funzionario e di dirigente sono definite le retribuzioni di livello come riportate nelle tabelle 2 e 3. L'ammontare dei livelli successivi a quelli definiti nelle suddette tabelle viene determinato mantenendo inalterato il valore unitario della componente assegno individuale di grado (A.I.G.) considerato nella definizione delle tabelle 2 e 3 per le rispettive qualifiche.

Le retribuzioni di livello delle due qualifiche di funzionario e dirigente sono adeguate sulla base delle variazioni previste per il personale della Banca d'Italia delle qualifiche e dell'anzianità indicate nelle tabelle 2 e 3.

La retribuzione di livello è fissata, per ogni livello, in base a quello spettante al personale della Banca d'Italia delle qualifiche e delle anzianità indicate nelle suddette tabelle.

Per i livelli da 0 a 8 della tabella retributiva dei funzionari, in assenza di una diretta corrispondenza con le qualifiche della Banca d'Italia, la retribuzione di livello è determinata secondo i criteri riportati nella tabella 4.

La progressione economica di funzionari e dirigenti è definita in misura pari a tre livelli stipendiali all'anno a partire dal 2007 fino al 2015. La decorrenza di tale progressione è fissata al primo gennaio di ciascuno degli anni ricompresi nel predetto periodo.

Con cadenza triennale l'Amministrazione e le OO.SS. si incontreranno per verificare la corrispondenza del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità con quello della Banca d'Italia ed apportare le eventuali opportune rettifiche. La prima verifica avrà ad oggetto il trattamento economico da assegnare al personale con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

A partire dal gennaio 2014, verrà definita con le OO.SS. una disciplina della progressione economica da applicare successivamente ai nove anni stabiliti per la perequazione, ovvero successivamente al dicembre 2015, che dovrà mantenere un rapporto di coerenza con la disciplina della Banca d'Italia.

2. Il premio di risultato è attribuito annualmente a tutto il personale ad esito della specifica valutazione. Il premio non spetta a chi svolge le funzioni di Capo di gabinetto, Segretario generale, Vicesegretario generale, Direttore generale o che cumula con queste altre funzioni.

E' costituito un apposito fondo che raccoglie la provvista cui attingere per l'attribuzione del premio di risultato.

L'Autorità, sentite le OO.SS., decide annualmente, sulla base delle risorse disponibili e dei criteri generali concordati con le OO.SS., l'importo complessivo da destinare a tale fondo, la ripartizione percentuale dello stesso tra i singoli

uffici e direzioni e l'importo da destinare al premio dei dirigenti. Tale ripartizione tiene conto delle differenze di organico tra le varie unità organizzative.

In sede di prima applicazione, le risorse da destinare al fondo ammontano all'importo pari alla somma necessaria per corrispondere l'incremento di un livello stipendiale a tutto il personale. Tale importo costituisce la misura minima da destinare al fondo, che potrà essere aumentata, a condizione che vi sia l'effettiva disponibilità finanziaria annuale e che l'aumento sia coerente con gli obiettivi dell'Autorità, in esito alla trattativa con le OO.SS., che si svolgerà entro febbraio di ogni anno.

3. In sostituzione del premio di risultato, è prevista l'attribuzione di un'indennità per il Direttore Generale e per il Vice Segretario generale. Le indennità sono erogate in dodici quote mensili di pari importo, che costituiscono imponibile utile ai fini del trattamento pensionistico di base ed integrativo, secondo la normativa di volta in volta vigente. Le somme liquidate a titolo di indennità sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto ed escluse dal calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto.
4. Ferme restando le disposizioni di cui agli accordi del 30 dicembre 2003 e del 16 aprile 2007, con decorrenza dal 1° luglio 2010 la voce retributiva "Premio di presenza" viene erogata come di seguito riportato:
 - a) una quota fissa determinata sulla base della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferita alla posizione organico-retributiva di appartenenza al 1° gennaio di ciascun anno e assumendo quale parametro percentuale quello corrispondente a 241 giorni (7,828%), concorre a formare la "retribuzione di livello" nella tabella 1;
 - b) una quota variabile, pari alla differenza tra il premio complessivo come di seguito definito e l'ammontare delle quote fisse di cui al punto a) già corrisposte nell'anno precedente, viene erogata in unica soluzione nel mese di aprile di ciascun anno;
 - c) qualora la differenza di cui al punto b) dovesse risultare a debito del dipendente, ferme restando le previsioni di cui all' "Appendice al protocollo d'accordo del 30 dicembre 2003", (vedasi tabelle A e B) il recupero delle maggiori somme erogate sarà effettuato mediante nove rate di pari importo da trattenere dalle competenze dei mesi da aprile a dicembre compresi.

Nell'aprile di ogni anno – in relazione alle presenze in servizio, nonché alle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro rese nell'arco 6.00 – 22.00 dal lunedì al venerdì e nella giornata di sabato, fatte registrare nel corso dell'anno precedente – viene determinato il premio di presenza complessivo secondo i criteri di calcolo e di erogazione di seguito indicati.

Il numero dei giorni da assumere quale base di calcolo del premio è determinato sommando alle giornate lavorative di presenza il numero di giornate intere ottenuto dividendo per 7,5 il totale delle ore lavorate al di fuori del normale orario nei giorni dal lunedì al venerdì e di quelle effettuate nella giornata di sabato.

Le ore lavorate nei giorni feriali dalle ore 19,00 alle ore 22,00 sono considerate in misura doppia ove eccedano nella giornata le 7,5 ore di presenza per il personale a tempo pieno o il ridotto orario giornaliero per il personale in regime di part time. Le ore lavorate nelle giornate di sabato sono conteggiate in misura doppia.

Il premio complessivo è determinato secondo le seguenti misure percentuali calcolate sugli importi annui della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferibile alla posizione organico-retributiva del mese di pagamento:

- 0,028 per ogni giorno lavorativo da 1 a 226;
- 0,100 per ogni giorno lavorativo da 227 a 241;
- 0,250 per ogni giorno lavorativo da 242 in poi.

Relativamente alle assenze che incidono sul calcolo delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza, alle cause di esclusione del dipendente dal premio e alla riduzione dello stesso, si applicano le disposizioni previste dalla disciplina vigente in materia di rapporto di lavoro del personale della Banca d'Italia, fatto salvo quanto di seguito riportato relativamente alle assenze continuative per malattia superiori a cinque giorni lavorativi con diritto alla retribuzione. In tale ultima ipotesi i giorni di assenza per malattia, dal sesto in poi, non sono considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza. Non sono altresì considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza i giorni di aspettativa per motivi di salute con diritto a retribuzione.

Il premio di presenza spetta a tutto il personale in servizio, ivi incluso il personale in posizione di comando o di distacco.

E' escluso dal premio di presenza il personale in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato con finalità di specializzazione.

Le somme liquidate a titolo di premio di presenza sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto. Ai fini del calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto il premio di presenza rileva nei modi e nelle misure previste dalla disciplina vigente in materia di quiescenza del personale della Banca d'Italia.

5. La valutazione dell'incremento di efficienza aziendale della struttura funzionale-organizzativa dell'Autorità è effettuata mediante la misurazione ed il raffronto degli indicatori rilevati direttamente dai dati sull'attività svolta contenuti nelle

relazioni annuali e la stesura di una Relazione esplicativa e di supporto comprendente anche l'esposizione delle principali iniziative intraprese non rientranti specificatamente tra i compiti istituzionali.

La suddetta Relazione è sottoposta, di anno in anno, all'approvazione dell'Autorità. Dopo la ratifica da parte del Collegio forma oggetto di un confronto, tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, preliminare alla stipula di un accordo negoziale che fissa la misura dell'incremento di efficienza aziendale.

La somma da corrispondere al personale è conteggiata applicando il parametro percentuale concordato annualmente con le OO.SS. alla voce retributiva "*stipendio annuo lordo*" prevista in Banca d'Italia nella misura inclusa nel trattamento economico complessivo dei dipendenti dell'Autorità, secondo le tabelle in vigore al primo gennaio dell'anno di riferimento del compenso e sulla base della posizione organico-retributiva ricoperta da ciascun dipendente alla medesima data.

Il compenso spetta anche ai contrattisti di specializzazione. La base di calcolo, sulla quale applicare il parametro di incremento di efficienza aziendale è stabilita nella misura dell'84% (ottantaquattroper cento) della retribuzione fissata dall'Autorità ai sensi del comma 3 dell'articolo 37 del Testo Unico.

Nel caso in cui i parametri risultanti annualmente dall'applicazione del suddetto sistema di rilevazione risultino più elevati rispetto ai corrispondenti incrementi rilevati in Banca d'Italia, questi ultimi costituiranno comunque la misura massima da assumere per la determinazione delle spettanze da erogare a titolo di efficienza aziendale ai dipendenti dell'Autorità.

Per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento del compenso, la somma da liquidare è rapportata in pro-rata mensile all'effettivo periodo di servizio. A tal riguardo, le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni sono considerate mese intero. Ai fini dei conteggi di cui sopra non rilevano pertanto, in alcun modo, le frazioni di mese inferiori a quindici giorni.

L'importo lordo è ridotto in ragione delle stesse causali (assenze, aspettative, ecc.) che comportano la decurtazione dello stipendio, ad eccezione dell'assenza per sciopero. Riducono altresì l'importo spettante eventuali periodi di part-time.

Non ha titolo al compenso il personale che, per l'anno di riferimento dello stesso, abbia riportato il giudizio d'insufficiente ovvero che nel medesimo anno sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

La liquidazione del compenso è effettuata, in unica soluzione, entro il terzo mese successivo a quello in cui la Banca d'Italia concorda con le OO.SS. la misura definitiva dell'incremento di efficienza aziendale da assegnare al proprio personale.

Successivamente alla suddetta liquidazione l'importo è rideterminato nel caso in cui intervengano variazioni aventi effetto nell'anno di riferimento del compenso, che si riferiscono a:

- modifica della posizione organico-retributiva (p.e. per revisione e aggiornamento tabelle retributive);
- modifica dei periodi o delle situazioni riferiti alle causali di riduzione;
- cessazione dal servizio;
- attribuzione del giudizio d'insufficiente ovvero irrogazione di sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

Nel caso in cui la rideterminazione dell'importo dia luogo ad un saldo negativo per il dipendente, la maggiore somma erogata è portata in detrazione dall'importo del primo compenso utile successivo spettante a titolo di incremento di efficienza aziendale. Qualora il dipendente sia cessato dal servizio il predetto saldo negativo è trattenuto dalle spettanze di fine rapporto, previo preavviso all'interessato.

La somma corrisposta a titolo di incremento di efficienza aziendale è:

- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale ordinaria se liquidata nello stesso anno a cui si riferisce;
- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale con caratteristica di "anno precedente" se liquidata successivamente alla fine dell'anno di riferimento;
- esclusa dalle componenti utili per il calcolo dell'I.F.R. spettante al personale che non ha aderito al Fondo pensione complementare;
- inclusa nella retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. spettante al personale iscritto al Fondo pensione complementare.

Con cadenza biennale la disciplina in tema di incremento di efficienza aziendale è oggetto di verifica e di eventuali adeguamenti anche in relazione agli aggiornamenti normativi che potranno intervenire in Banca d'Italia.

6. In relazione alla voce retributiva "Indennità di residenza parte fissa – conviventi", le modalità di calcolo e di assegnazione del compenso annuo sono quelle previste per il personale della Banca d'Italia con residenza di lavoro in comuni con oltre 300.000 abitanti. L'indennità è corrisposta unitamente alle altre componenti del trattamento economico mensile in misura pari a 1/12 dell'importo annuo lordo spettante al dipendente.
7. Per la remunerazione delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro rese nelle giornate di riposo settimanale, semifestive e festive, nonché nelle ore notturne (dalle 22.00 alle 6.00) trova applicazione la disciplina vigente in materia di rapporto di lavoro del personale della Banca d'Italia.

8. Nel caso di promozioni alla qualifica di dirigente, al personale con trattamento economico superiore a quello spettante nella nuova posizione è attribuito un assegno "*ad personam*" pensionabile, non riassorbibile e non rivalutabile, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento all'atto del passaggio e quello spettante nella nuova posizione.

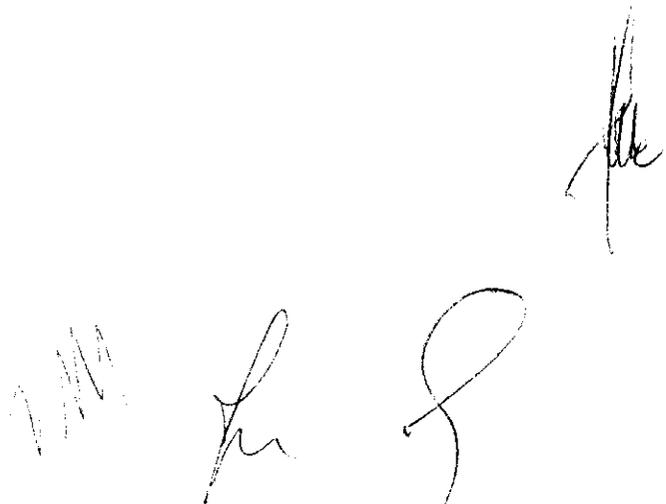
The bottom of the page contains several handwritten marks. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, towards the center, are several smaller, less distinct handwritten marks, possibly initials or a date.

Tabella 1

**DETERMINAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO
DEL PERSONALE DELLA CARRIERA DIRETTIVA**

FUNZIONARIO		
VOCI STIPENDIALI BANCA D'ITALIA	IMPORTI ANNUI LORDI	VOCI STIPENDIALI AUTORITA'
Livello Stipendiale	***	} Retribuzione di livello
Assegno individuale di grado (A.I.G.)	***	
Assegno individuale di servizio (A.I.S.)	***	
Indennità di residenza parte percentuale	*** ***	
Rimborso spese di rappresentanza	***	
Indennità maggiori prestazioni	***	
Gratifica media annua	***	
Premio di presenza(1)	***	
Totale	***	

DIRIGENTE		
VOCI STIPENDIALI BANCA D'ITALIA	IMPORTI ANNUI LORDI	VOCI STIPENDIALI AUTORITA'
Livello Stipendiale	***	} Retribuzione di livello
Assegno individuale di grado (A.I.G.)	***	
Assegno individuale di servizio (A.I.S.)	***	
Indennità di residenza parte percentuale	*** ***	
Rimborso spese di rappresentanza	***	
Indennità maggiori prestazioni	***	
Gratifica media annua	***	
Premio di presenza(1)	***	
Totale	***	

(1) limitatamente alla parte fissa come determinata ai sensi del punto 4 dell'articolo 39

V.M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella 2

LIVELLI STIPENDIALI PER LA QUALIFICA DI FUNZIONARIO
E RIFERIMENTO AL TRATTAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA

FUNZIONARI AUTORITA' LIVELLO	Retribuzione annua lorda Euro	PERSONALE BANCA D'ITALIA		
		QUALIFICA	A.I.G.	A.I.S.
0	***	VEDESI TABELLA 4		
1	***	VEDESI TABELLA 4		
2	***	VEDESI TABELLA 4		
3	***	VEDESI TABELLA 4		
4	***	VEDESI TABELLA 4		
5	***	VEDESI TABELLA 4		
6	***	VEDESI TABELLA 4		
7	***	VEDESI TABELLA 4		
8	***	VEDESI TABELLA 4		
9	***	Funzionario II	0	0
10	***	Funzionario II	1	0
11	***	Funzionario II	2	0
12	***	Funzionario II	3	0
13	***	Funzionario II	4	0
14	***	Funzionario II	5	0
15	***	Funzionario II	6	0
16	***	Funzionario II	7	0
17	***	Funzionario II	8	0
18	***	Funzionario II	9	0
19	***	Funzionario II	10	0
20	***	Funzionario II	11	0
21	***	Funzionario I	1	4
22	***	Funzionario I	2	4
23	***	Funzionario I	3	4
24	***	Funzionario I	4	4
25	***	Funzionario I	5	4
26	***	Funzionario I	6	4
27	***	Funzionario I	7	4
28	***	Funzionario I	8	4
29	***	Funzionario I	9	4
30	***	Funzionario I	10	4
31	***	Primo Funzionario	1	4
32	***	Primo Funzionario	2	4
33	***	Primo Funzionario	3	4
34	***	Primo Funzionario	4	4
35	***	Primo Funzionario	5	4
36	***	Primo Funzionario	6	4
37	***	Primo Funzionario	7	4
38	***	Primo Funzionario	8	4
39	***	Primo Funzionario	9	4
40	***	Primo Funzionario	10	4
41	***	Primo Funzionario	11	4
42	***	Primo Funzionario	12	4
43	***	Primo Funzionario	13	4
44	***	Primo Funzionario	14	4
45	***	Primo Funzionario	15	4
46	***	Primo Funzionario	16	4
47	***	Primo Funzionario	17	4
48	***	Primo Funzionario	18	4
49	***	Primo Funzionario	19	4
50	***	Primo Funzionario	20	4
51	***	Primo Funzionario	21	4
52	***	Primo Funzionario	22	4
53	***	Primo Funzionario	23	4
54	***	Primo Funzionario	24	4

VAM
P
S

Tabella 3

LIVELLI STIPENDIALI PER LA QUALIFICA DI DIRIGENTE
E RIFERIMENTO AL TRATTAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA

DIRIGENTI AUTORITA' LIVELLO	Retribuzione annua lorda Euro	PERSONALE BANCA D'ITALIA		
		QUALIFICA	A.I.G.	A.I.S.
0	***	Condirettore	1	6
1	***	Condirettore	2	6
2	***	Condirettore	3	6
3	***	Condirettore	4	6
4	***	Condirettore	5	6
5	***	Condirettore	6	6
6	***	Condirettore	7	6
7	***	Condirettore	8	6
8	***	Condirettore	9	6
9	***	Condirettore	10	6
10	***	Direttore	1	6
11	***	Direttore	2	6
12	***	Direttore	3	6
13	***	Direttore	4	6
14	***	Direttore	5	6
15	***	Direttore	6	6
16	***	Direttore	7	6
17	***	Direttore	8	6
18	***	Direttore Principale	1	6
19	***	Direttore Principale	2	6
20	***	Direttore Principale	3	6
21	***	Direttore Principale	4	6
22	***	Direttore Principale	5	6
23	***	Direttore Principale	6	6
24	***	Direttore Principale	7	6
25	***	Direttore Principale	8	6
26	***	Direttore Principale	9	6
27	***	Direttore Principale	10	6
28	***	Direttore Principale	11	6
29	***	Direttore Principale	12	6
30	***	Direttore Principale	13	6
31	***	Direttore Principale	14	6
32	***	Direttore Principale	15	6
33	***	Condirettore Centrale	0	6
34	***	Condirettore Centrale	1	6
35	***	Condirettore Centrale	2	6
36	***	Condirettore Centrale	3	6
37	***	Condirettore Centrale	4	6
38	***	Condirettore Centrale	5	6
39	***	Condirettore Centrale	6	6
40	***	Condirettore Centrale	7	6
41	***	Condirettore Centrale	8	6
42	***	Condirettore Centrale	9	6
43	***	Condirettore Centrale	10	6
44	***	Condirettore Centrale	11	6
45	***	Condirettore Centrale	12	6
46	***	Condirettore Centrale	13	6
47	***	Condirettore Centrale	14	6
48	***	Condirettore Centrale	15	6
49	***	Condirettore Centrale	16	6
50	***	Condirettore Centrale	17	6
51	***	Condirettore Centrale	18	6

Tabella 4

RETRIBUZIONE DI LIVELLO DEI LIVELLI DA 0 A 8 DELLA TABELLA RETRIBUTIVA DELLA QUALIFICA DI FUNZIONARIO

- a). Le retribuzioni di livello dal n. 0 al n. 8 della tabella retributiva della qualifica di funzionario, sono determinate in misura proporzionale alla retribuzione prevista per il nono livello equivalente a quella spettante al funzionario di II della Banca d'Italia con A.I.G. 0 e A.I.S. 0 secondo quanto di seguito indicato.
- b). Le voci retributive "Livello stipendiale" e "Rimborso spese di rappresentanza" per i livelli da 0 a 8 vengono determinate mediante i sotto elencati parametri percentuali applicati sugli importi delle corrispondenti voci spettanti al funzionario di II con A.I.G. 0 e A.I.S. 0.

Livello 0	85,54%
Livello 1	88,05%
Livello 2	89,33%
Livello 3	90,67%
Livello 4	92,00%
Livello 5	93,33%
Livello 6	96,00%
Livello 7	97,33%
Livello 8	98,67%

- c). La componente "gratifica media" per i livelli da 0 a 8 è conteggiata in misura pari all'85,54% di quella spettante al funzionario di II con A.I.G. 0 e A.I.S. 0.
- d). Il premio di presenza è conteggiato secondo i criteri previsti al punto 4 dell'articolo 39 e ponendo quale base di calcolo la voce retributiva "livello stipendiale" considerata per i livelli da 0 a 8 applicando le percentuali di cui al precedente punto c).

Le altre componenti retributive previste in Banca d'Italia che unitamente al "livello stipendiale", al "rimborso spese di rappresentanza", alla "gratifica media annua" e al "premio di presenza - quota fissa" costituiscono la "retribuzione di livello" dei dipendenti dell'Autorità, vengono conteggiate secondo i criteri di carattere generale stabiliti dal Regolamento del personale della Banca e applicati per la definizione del trattamento economico del personale della carriera direttiva nel suo complesso.

Tabella A
PREMIO DI PRESENZA INCLUSO NELLE TABELLE STIPENDIALI
DELLA CARRIERA DIRETTIVA IN VIGORE DAL 1.12.2002 AL 30.12.2003
- FUNZIONARI

FUNZIONARI AUTORITA' LIVELLO	importo lordo Euro
0	***
1	***
2	***
3	***
4	***
5	***
6	***
7	***
8	***
9	***
10	***
11	***
12	***
13	***
14	***
15	***
16	***
17	***
18	***
19	***
20	***
21	***
22	***
23	***
24	***
25	***
26	***
27	***
28	***
29	***
30	***
31	***
32	***
33	***
34	***
35	***
36	***
37	***
38	***
39	***
40	***
41	***
42	***
43	***
44	***
45	***
46	***
47	***
48	***
49	***
50	***
51	***
52	***
53	***
54	***

Tabella B
PREMIO DI PRESENZA INCLUSO NELLE TABELLE STIPENDIALI
DELLA CARRIERA DIRETTIVA IN VIGORE DAL 1.12.2002 AL 30.12.2003 –
DIRIGENTI

DIRIGENTI AUTORITA' LIVELLI	Importo lordo Euro
0	***
1	***
2	***
3	***
4	***
5	***
6	***
7	***
8	***
9	***
10	***
11	***
12	***
13	***
14	***
15	***
16	***
17	***
18	***
19	***
20	***
21	***
22	***
23	***
24	***
25	***
26	***
27	***
28	***
29	***
30	***
31	***
32	***
33	***
34	***
35	***
36	***
37	***
38	***
39	***
40	***
41	***
42	***
43	***
44	***
45	***
46	***
47	***
48	***
49	***
50	***
51	***

Articolo 47

Trattamento economico

Il trattamento economico della carriera operativa è composto dalle seguenti voci:

1. retribuzione di livello
2. premio di risultato
3. premio di presenza – parte variabile
4. incremento efficienza aziendale
5. indennità di residenza parte fissa – conviventi
6. compenso per lavoro straordinario
7. indennità di laurea
8. indennità di cassa

1. Il trattamento economico è articolato in quattro fasce retributive suddivise in livelli stipendiali A, B, C e D come riportato nella tabella 1.

La retribuzione corrispondente al livello iniziale di ogni fascia e le relative progressioni retributive sono determinate con riferimento al trattamento economico previsto per le qualifiche della carriera operativa del personale della Banca d'Italia, come indicato rispettivamente nelle tabelle 2 e 3.

A partire dal 2007, per nove anni il sistema di progressione economica per il personale della carriera operativa è stabilito in misura pari a 2,2 livelli l'anno.

In particolare, i livelli sono attribuiti nella misura di 3 livelli negli anni 2007 e 2009 e 2 negli altri anni compresi nei predetti nove.

La decorrenza di tale progressione è fissata al primo gennaio di ciascuno degli anni ricompresi nel predetto periodo.

Con cadenza triennale l'Amministrazione e le OO.SS. si incontreranno per verificare la corrispondenza del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità con quello della Banca d'Italia ed apportare le eventuali opportune rettifiche. La prima verifica avrà ad oggetto il trattamento economico da assegnare al personale con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

A partire dal gennaio 2014, verrà definita con le OO.SS. una disciplina della progressione economica da applicare successivamente ai nove anni stabiliti per la perequazione, ovvero successivamente al dicembre 2015, che dovrà mantenere un rapporto di coerenza con la disciplina della Banca d'Italia.

I livelli retributivi sono adeguati sulla base delle variazioni previste dal Regolamento del Personale per i dipendenti della Banca d'Italia.

L'ammontare dei livelli successivi al livello A9 vengono determinati mantenendo inalterato il valore unitario della componente assegno individuale di grado (AIG) considerato nella definizione della tabella stipendiale.

2. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 39 per il personale della carriera direttiva, il premio di risultato è attribuito annualmente, ad esito della procedura di valutazione.
3. Ferme restando le disposizioni di cui agli accordi del 30 dicembre 2003 e del 16 aprile 2007, con decorrenza dal 1° luglio 2010 la voce retributiva "Premio di presenza" viene erogata come di seguito riportato:
 - a) una quota fissa determinata sulla base della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferita alla posizione organico-retributiva di appartenenza al 1° gennaio di ciascun anno e assumendo quale parametro percentuale quello corrispondente a 226 giorni (6,328%), concorre a formare la "retribuzione di livello" nella tabella 2;
 - b) una quota variabile, pari alla differenza tra il premio complessivo come di seguito definito e l'ammontare delle quote fisse di cui al punto a) già corrisposte nell'anno precedente, viene erogata in unica soluzione nel mese di aprile di ciascun anno;
 - c) qualora la differenza di cui al punto b) dovesse risultare a debito del dipendente, ferme restando le previsioni di cui all' "Appendice al protocollo d'accordo del 30 dicembre 2003", (vedasi tabella A) il recupero delle maggiori somme erogate sarà effettuato mediante nove rate di pari importo da trattenere dalle competenze dei mesi da aprile a dicembre compresi.

Nell'aprile di ogni anno – in relazione alle presenze in servizio fatte registrare nel corso dell'anno precedente – viene determinato un premio di presenza complessivo secondo le seguenti misure percentuali calcolate sugli importi annui della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferibile alla posizione organico-retributiva del mese di pagamento:

- 0,028 per ogni giorno lavorativo da 1 a 226;
- 0,045 per ogni giorno lavorativo da 227 a 241;
- 0,100 per ogni giorno lavorativo da 242 in poi.

Relativamente alle assenze che incidono sul calcolo delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza, alle cause di esclusione del dipendente dal premio e alla riduzione dello stesso, si applicano le disposizioni previste nel regolamento del personale della Banca d'Italia, fatto salvo quanto di seguito

riportato relativamente alle assenze continuative per malattia superiori a cinque giorni lavorativi con diritto alla retribuzione. In tale ultima ipotesi i giorni di assenza per malattia, dal sesto in poi, non sono considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza. Non sono altresì considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza i giorni di aspettativa per motivi di salute con diritto a retribuzione.

Il premio di presenza spetta a tutto il personale in servizio, ivi incluso il personale in posizione di comando o di distacco.

Le somme liquidate a titolo di premio di presenza sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Ai fini del calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto il premio di presenza rileva nei modi e nelle misure previste nel Regolamento di Quiescenza della Banca d'Italia.

4. La valutazione dell'incremento di efficienza aziendale della struttura funzionale-organizzativa dell'Autorità è effettuata mediante la misurazione ed il raffronto degli indicatori rilevati direttamente dai dati sull'attività svolta contenuti nelle relazioni annuali e la stesura di una Relazione esplicativa e di supporto comprendente anche l'esposizione delle principali iniziative intraprese non rientranti specificatamente tra i compiti istituzionali.

La suddetta Relazione è sottoposta, di anno in anno, all'approvazione dell'Autorità. Dopo la ratifica da parte del Collegio forma oggetto di un confronto, tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, preliminare alla stipula di un accordo negoziale che fissa la misura dell'incremento di efficienza aziendale.

La somma da corrispondere al personale è conteggiata applicando il parametro percentuale concordato annualmente con le OO.SS. alla voce retributiva "*stipendio annuo lordo*" prevista in Banca d'Italia nella misura inclusa nel trattamento economico complessivo dei dipendenti dell'Autorità, secondo le tabelle in vigore al primo gennaio dell'anno di riferimento del compenso e sulla base della posizione organico-retributiva ricoperta da ciascun dipendente alla medesima data.

Nel caso in cui i parametri risultanti annualmente dall'applicazione del suddetto sistema di rilevazione risultino più elevati rispetto ai corrispondenti incrementi rilevati in Banca d'Italia, questi ultimi costituiranno comunque la misura massima da assumere per la determinazione delle spettanze da erogare a titolo di efficienza aziendale ai dipendenti dell'Autorità.

Per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento del compenso, la somma da liquidare è rapportata in pro-rata mensile all'effettivo

periodo di servizio. A tal riguardo, le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni sono considerate mese intero. Ai fini dei conteggi di cui sopra non rilevano pertanto, in alcun modo, le frazioni di mese inferiori a quindici giorni.

L'importo lordo è ridotto in ragione delle stesse causali (assenze, aspettative, ecc.) che comportano la decurtazione dello stipendio, ad eccezione dell'assenza per sciopero. Riducono altresì l'importo spettante eventuali periodi di part-time.

Non ha titolo al compenso il personale che, per l'anno di riferimento dello stesso, abbia riportato il giudizio d'insufficiente ovvero che nel medesimo anno sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

La liquidazione del compenso è effettuata, in unica soluzione, entro il terzo mese successivo a quello in cui la Banca d'Italia concorda con le OO.SS. la misura definitiva dell'incremento di efficienza aziendale da assegnare al proprio personale.

Successivamente alla suddetta liquidazione l'importo è rideterminato nel caso in cui intervengano variazioni aventi effetto nell'anno di riferimento del compenso, che si riferiscono a:

- modifica della posizione organico-retributiva (p.e. per revisione e aggiornamento tabelle retributive);
- modifica dei periodi o delle situazioni riferiti alle causali di riduzione;
- cessazione dal servizio;
- attribuzione del giudizio d'insufficiente ovvero irrogazione di sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

Nel caso in cui la rideterminazione dell'importo dia luogo ad un saldo negativo per il dipendente, la maggiore somma erogata è portata in detrazione dall'importo del primo compenso utile successivo spettante a titolo di incremento di efficienza aziendale. Qualora il dipendente sia cessato dal servizio il predetto saldo negativo è trattenuto dalle spettanze di fine rapporto, previo preavviso all'interessato.

La somma corrisposta a titolo di incremento di efficienza aziendale è:

- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale ordinaria se liquidata nello stesso anno a cui si riferisce;
- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale con caratteristica di "anno precedente" se liquidata successivamente alla fine dell'anno di riferimento;
- esclusa dalle componenti utili per il calcolo dell'I.F.R. spettante al personale che non ha aderito al Fondo pensione complementare;
- inclusa nella retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. spettante al personale iscritto al Fondo pensione complementare.

Con cadenza biennale la disciplina in tema di incremento di efficienza aziendale è oggetto di verifica e di eventuali adeguamenti anche in relazione agli aggiornamenti normativi che potranno intervenire in Banca d'Italia.

5. In relazione alla voce retributiva "Indennità di residenza parte fissa – conviventi", le modalità di calcolo e di assegnazione del compenso annuo sono quelle previste per il personale della Banca d'Italia con residenza di lavoro in comuni con oltre 300.000 abitanti. L'indennità è corrisposta unitamente alle altre componenti del trattamento economico mensile in misura pari a 1/12 dell'importo annuo lordo spettante al dipendente.
6. Per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni feriali lavorativi, nelle giornate feriali non lavorative, nelle ore notturne, nelle festività infrasettimanali e nella giornata di riposo settimanale trova integrale applicazione la normativa prevista per i dipendenti della Banca d'Italia.
7. Al personale della carriera operativa di ruolo e con contratto a tempo determinato, in possesso del titolo di laurea, spetta un premio di laurea. Il compenso è corrisposto nel mese di marzo di ogni anno, con riferimento all'anno precedente ed è fissato nella misura di anno in anno stabilita per i dipendenti della Banca d'Italia. Il compenso è corrisposto in misura proporzionale al servizio prestato nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno a cui il premio si riferisce, ed è altresì corrisposto in misura proporzionale al personale che consegua il diploma di laurea nel corso dell'anno di riferimento. Il premio di laurea è incluso nella retribuzione utile ai fini previdenziali, della contribuzione al fondo pensione integrativo e del calcolo del trattamento di fine rapporto; è viceversa escluso dal conteggio dell'indennità di fine rapporto.
8. Il compenso per attività di cassa spetta, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, al personale adibito ai compiti di cassa con conseguente maneggio dei valori, ovvero che abbiano responsabilità nella gestione e custodia degli stessi.

Il cassiere e i vice-cassieri, ordinario e supplente, sono nominati dal Segretario Generale su proposta del Direttore della Direzione Centrale Bilancio e Ragioneria. L'incarico può essere revocato con provvedimento del Segretario Generale adottato su proposta del Direttore della Direzione Centrale Bilancio e Ragioneria.

La misura giornaliera del compenso per attività di cassa è pari a quella prevista di anno in anno per i dipendenti della Banca d'Italia.

Al vice cassiere ordinario spetta un compenso determinato in misura pari alla metà di quello previsto per il cassiere. In caso di assenza del cassiere al vice

cassiere chiamato a svolgere le funzioni vicarie del titolare spetta il compenso integrale previsto per il cassiere. Il vice cassiere supplente opera in caso di assenza del cassiere e/o del vice cassiere ordinario. Il compenso spettante al vice cassiere supplente è determinato secondo i criteri di cui sopra ed in ragione del livello delle funzioni vicarie svolte e delle giornate impegnate nelle attività di cassa.

Il compenso per attività di cassa è incluso nella retribuzione utile ai fini previdenziali, della contribuzione al fondo pensione integrativo e del calcolo del trattamento di fine rapporto; è viceversa escluso dal conteggio dell'indennità di fine rapporto.

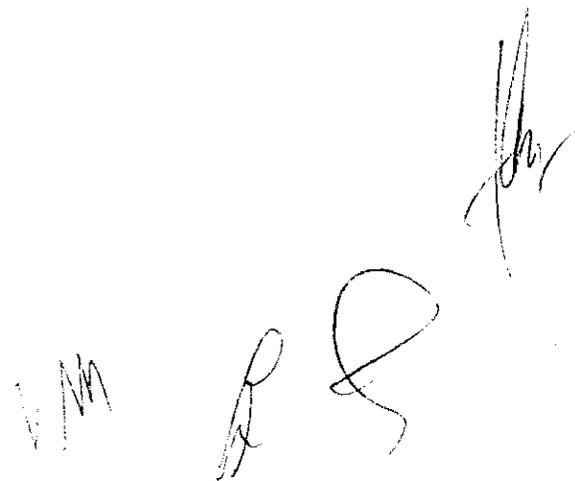
Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including the letters 'VM', 'RS', and a stylized signature.

Tabella 1

TRATTAMENTO ECONOMICO DELLA CARRIERA OPERATIVA

FASCIA A – LIVELLO DA 10 A 36								
<i>(Importi in Euro)</i>								
A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36
-	-	-	-	-	-	-	-	-
A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27
-	-	-	-	-	-	-	-	-
A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
-	-	-	-	-	-	-	-	-

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>(Importi in Euro)</i>									
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabella 2

**LIVELLI INIZIALI DELLE FASCE RETRIBUTIVE
E RIFERIMENTO ALLE QUALIFICHE DELLA BANCA D'ITALIA**

Fasce Autorità	D	C	B	A
Qualifica Banca d'Italia	V. Assistente	Assistent e A.I.S. 0	Coadiuto re A.I.S.3	Coad. Princip. A.I.S. 6
Livello stipendiale	***	***	***	***
Assegno individuale di grado (A.I.G.)				
Assegno individuale di servizio (A.I.S.)			***	***
Indennità di residenza parte percentuale	***	***	***	***
Premio individuale di produttività	***	***	***	***
Gratifica media annua ⁽¹⁾	***	***	***	***
Premio di presenza ⁽²⁾	***	***	***	***
Retribuzione di livello	***	***	***	***

(1) Vedi tabella 4

(2) Limitatamente alla parte fissa come determinata ai sensi del punto 3 dell'articolo 47

Tabella 3

**LIVELLI STIPENDIALI PER FASCE RETRIBUTIVE
E RIFERIMENTO AL TRATTAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA
D'ITALIA**

Livelli stipendiali per fascia	FASCIA "D"		FASCIA "C"		FASCIA "B"		FASCIA "A"	
	Vice Assistente		Assistente		Coadiutore		Coad. Principale	
	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.
1	0	0	0	0	0	3	0	6
2	1	0	1	0	1	3	1	6
3	2	0	2	0	2	3	2	6
4	3	0	3	0	3	3	3	6
5	4	0	4	0	4	3	4	6
6	5	0	5	0	5	3	5	6
7	6	0	6	0	6	3	6	6
8	7	0	7	0	7	3	7	6
9	8	0	8	0	8	3	8	6

Tabella 4

**CRITERI DI CALCOLO DELLA GRATIFICA MEDIA ANNUA DEL
PERSONALE DELLA CARRIERA OPERATIVA**

La gratifica media annua del personale della carriera operativa viene determinata annualmente per ciascun livello di appartenenza secondo il sistema di calcolo di seguito riportato:

$$((\text{GrMF2} \times 90\%) - \text{€ } 981,27) \times \text{PDL}$$

GrMF2 = Gratifica media spettante al Funzionario di II comunicata annualmente dalla Banca d'Italia

90% = Coefficiente fisso di riduzione

€ 981,27 = Indennità incentivante quota fissa stabilita all'atto dell'introduzione della riforma stipendiale dell'Autorità del 1996 per i livelli da 0 a 8 della scala stipendiale dei funzionari

PDL = Parametro di livello come indicato in tabella

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>Parametro di livello (%)</i>								
A	110,89	111,30	111,72	114,16	116,60	119,04	121,48	123,92	126,36
B	90,96	93,40	95,84	98,28	100,72	103,16	105,60	108,04	110,48
C	73,07	73,88	74,70	77,09	79,48	81,87	84,26	86,65	89,04
D	63,89	64,94	65,98	67,03	68,08	69,12	70,17	71,21	72,26

Tabella A

PREMIO DI PRESENZA INCLUSO NELLE TABELLE STIPENDIALI DELLA CARRIERA OPERATIVA IN VIGORE DAL 1.1.2002 AL 30.12.2003

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>(Importi in Euro)</i>								
A	***	***	***	***	***	***	***	***	***
B	***	***	***	***	***	***	***	***	***
C	***	***	***	***	***	***	***	***	***
D	***	***	***	***	***	***	***	***	***

Articolo 53

Trattamento economico

Il trattamento economico della carriera esecutiva è composto dalle seguenti voci:

- 1 retribuzione di livello
- 2 premio di risultato
- 3 premio di presenza – parte variabile
- 4 incremento efficienza aziendale
- 5 indennità di residenza parte fissa – conviventi
- 6 compenso per lavoro straordinario
- 7 indennità di laurea
- 8 indennità di turno

1. Il trattamento economico è articolato in quattro fasce retributive suddivise in livelli stipendiali A, B, C e D come riportato nella tabella 1.

La retribuzione corrispondente al livello iniziale di ogni fascia e le relative progressioni retributive, sono determinate con riferimento al trattamento economico previsto per le qualifiche della carriera esecutiva del personale della Banca d'Italia, come indicato rispettivamente nelle tabelle 2 e 3.

A partire dal 2007, per nove anni il sistema di progressione economica per il personale della carriera esecutiva è stabilito in misura pari a 2,2 livelli l'anno.

In particolare, i livelli sono attribuiti nella misura di 3 livelli negli anni 2007 e 2009 e 2 negli altri anni compresi nei predetti nove.

La decorrenza di tale progressione è fissata al primo gennaio di ciascuno degli anni ricompresi nel predetto periodo.

Con cadenza triennale l'Amministrazione e le OO.SS. si incontreranno per verificare la corrispondenza del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità con quello della Banca d'Italia ed apportare le eventuali opportune rettifiche. La prima verifica avrà ad oggetto il trattamento economico da assegnare al personale con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

A partire dal gennaio 2014, verrà definita con le OO.SS. una disciplina della progressione economica da applicare successivamente ai nove anni stabiliti per la perequazione, ovvero successivamente al dicembre 2015, che dovrà mantenere un rapporto di coerenza con la disciplina della Banca d'Italia.

I livelli retributivi sono adeguati sulla base delle variazioni previste dal Regolamento del Personale per i dipendenti della Banca d'Italia.

L'ammontare dei livelli successivi al livello A9 vengono determinati mantenendo inalterato il valore unitario della componente assegno individuale di grado (AIG) considerato nella definizione della tabella stipendiale.

2. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 39 per il personale della carriera direttiva, il premio di risultato è attribuito annualmente, ad esito della procedura di valutazione.
3. Ferme restando le disposizioni di cui agli accordi del 30 dicembre 2003 e del 16 aprile 2007, con decorrenza dal 1° luglio 2010 la voce retributiva "Premio di presenza" viene erogata come di seguito riportato:
 - a) una quota fissa determinata sulla base della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferita alla posizione organico-retributiva di appartenenza al 1° gennaio di ciascun anno e assumendo quale parametro percentuale quello corrispondente a 226 giorni (6,328%), concorre a formare la "retribuzione di livello" nella tabella 2;
 - b) una quota variabile, pari alla differenza tra il premio complessivo come di seguito definito e l'ammontare delle quote fisse di cui al punto a) già corrisposte nell'anno precedente, viene erogata in unica soluzione nel mese di aprile di ciascun anno;
 - c) qualora la differenza di cui al punto b) dovesse risultare a debito del dipendente, ferme restando le previsioni di cui all' "Appendice al protocollo d'accordo del 30 dicembre 2003", (vedasi tabella A) il recupero delle maggiori somme erogate sarà effettuato mediante nove rate di pari importo da trattenere dalle competenze dei mesi da aprile a dicembre compresi.

Nell'aprile di ogni anno – in relazione alle presenze in servizio fatte registrare nel corso dell'anno precedente – viene determinato un premio di presenza complessivo secondo le seguenti misure percentuali calcolate sugli importi annui della voce retributiva "stipendio" della Banca d'Italia riferibile alla posizione organico-retributiva del mese di pagamento:

- 0,028 per ogni giorno lavorativo da 1 a 226;
- 0,045 per ogni giorno lavorativo da 227 a 241;
- 0,100 per ogni giorno lavorativo da 242 in poi.

Relativamente alle assenze che incidono sul calcolo delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza, alle cause di esclusione del dipendente dal premio e alla riduzione dello stesso, si applicano le disposizioni previste nel regolamento del personale della Banca d'Italia, fatto salvo quanto di seguito riportato relativamente alle assenze continuative per malattia superiori a cinque giorni lavorativi con diritto alla retribuzione. In tale ultima ipotesi i giorni di assenza per malattia, dal sesto in poi, non sono considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza. Non sono

altresì considerati ai fini della riduzione delle giornate utili per la determinazione del premio di presenza i giorni di aspettativa per motivi di salute con diritto a retribuzione.

Il premio di presenza spetta a tutto il personale in servizio, ivi incluso il personale in posizione di comando o di distacco.

Le somme liquidate a titolo di premio di presenza sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Ai fini del calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto il premio di presenza rileva nei modi e nelle misure previste nel Regolamento di Quiescenza della Banca d'Italia.

4. La valutazione dell'incremento di efficienza aziendale della struttura funzionale-organizzativa dell'Autorità è effettuata mediante la misurazione ed il raffronto degli indicatori rilevati direttamente dai dati sull'attività svolta contenuti nelle relazioni annuali e la stesura di una Relazione esplicativa e di supporto comprendente anche l'esposizione delle principali iniziative intraprese non rientranti specificatamente tra i compiti istituzionali.

La suddetta Relazione è sottoposta, di anno in anno, all'approvazione dell'Autorità. Dopo la ratifica da parte del Collegio forma oggetto di un confronto, tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, preliminare alla stipula di un accordo negoziale che fissa la misura dell'incremento di efficienza aziendale.

La somma da corrispondere al personale è conteggiata applicando il parametro percentuale concordato annualmente con le OO.SS. alla voce retributiva "*stipendio annuo lordo*" prevista in Banca d'Italia nella misura inclusa nel trattamento economico complessivo dei dipendenti dell'Autorità, secondo le tabelle in vigore al primo gennaio dell'anno di riferimento del compenso e sulla base della posizione organico-retributiva ricoperta da ciascun dipendente alla medesima data.

Nel caso in cui i parametri risultanti annualmente dall'applicazione del suddetto sistema di rilevazione risultino più elevati rispetto ai corrispondenti incrementi rilevati in Banca d'Italia, questi ultimi costituiranno comunque la misura massima da assumere per la determinazione delle spettanze da erogare a titolo di efficienza aziendale ai dipendenti dell'Autorità.

Per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento del compenso, la somma da liquidare è rapportata in pro-rata mensile all'effettivo periodo di servizio. A tal riguardo, le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni sono considerate mese intero. Ai fini dei conteggi di cui sopra non rilevano pertanto, in alcun modo, le frazioni di mese inferiori a quindici giorni.

L'importo lordo è ridotto in ragione delle stesse causali (assenze, aspettative, ecc.) che comportano la decurtazione dello stipendio, ad eccezione dell'assenza per sciopero. Riducono altresì l'importo spettante eventuali periodi di part-time.

Non ha titolo al compenso il personale che, per l'anno di riferimento dello stesso, abbia riportato il giudizio d'insufficiente ovvero che nel medesimo anno sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

La liquidazione del compenso è effettuata, in unica soluzione, entro il terzo mese successivo a quello in cui la Banca d'Italia concorda con le OO.SS. la misura definitiva dell'incremento di efficienza aziendale da assegnare al proprio personale.

Successivamente alla suddetta liquidazione l'importo è rideterminato nel caso in cui intervengano variazioni aventi effetto nell'anno di riferimento del compenso, che si riferiscono a:

- modifica della posizione organico-retributiva (p.e. per revisione e aggiornamento tabelle retributive);
- modifica dei periodi o delle situazioni riferiti alle causali di riduzione;
- cessazione dal servizio;
- attribuzione del giudizio d'insufficiente ovvero irrogazione di sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

Nel caso in cui la rideterminazione dell'importo dia luogo ad un saldo negativo per il dipendente, la maggiore somma erogata è portata in detrazione dall'importo del primo compenso utile successivo spettante a titolo di incremento di efficienza aziendale. Qualora il dipendente sia cessato dal servizio il predetto saldo negativo è trattenuto dalle spettanze di fine rapporto, previo preavviso all'interessato.

La somma corrisposta a titolo di incremento di efficienza aziendale è:

- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale ordinaria se liquidata nello stesso anno a cui si riferisce;
- soggetta ad imposizione contributiva e fiscale con caratteristica di "anno precedente" se liquidata successivamente alla fine dell'anno di riferimento;
- esclusa dalle componenti utili per il calcolo dell'I.F.R. spettante al personale che non ha aderito al Fondo pensione complementare;
- inclusa nella retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. spettante al personale iscritto al Fondo pensione complementare.

Con cadenza biennale la disciplina in tema di incremento di efficienza aziendale è oggetto di verifica e di eventuali adeguamenti anche in relazione agli aggiornamenti normativi che potranno intervenire in Banca d'Italia.

5. In relazione alla voce retributiva "Indennità di residenza parte fissa – conviventi", le modalità di calcolo e di assegnazione del compenso annuo sono quelle previste per il personale della Banca d'Italia con residenza di lavoro in comuni con oltre 300.000 abitanti. L'indennità è corrisposta unitamente alle altre componenti del trattamento economico mensile in misura pari a 1/12 dell'importo annuo lordo spettante al dipendente.

6. Per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni feriali lavorativi, nelle giornate feriali non lavorative, nelle ore notturne, nelle festività infrasettimanali e nella giornata di riposo settimanale trova integrale applicazione la normativa prevista per i dipendenti della Banca d'Italia.
7. Al personale della carriera esecutiva di ruolo e con contratto a tempo determinato, in possesso del titolo di laurea, spetta un premio di laurea. Il compenso è corrisposto nel mese di marzo di ogni anno, con riferimento all'anno precedente ed è fissato nella misura di anno in anno stabilita per i dipendenti della Banca d'Italia. Il compenso è corrisposto in misura proporzionale al servizio prestato nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno a cui il premio si riferisce, ed è altresì corrisposto in misura proporzionale al personale che consegua il diploma di laurea nel corso dell'anno di riferimento. Il premio di laurea è incluso nella retribuzione utile ai fini previdenziali, della contribuzione al fondo pensione integrativo e del calcolo del trattamento di fine rapporto; è viceversa escluso dal conteggio dell'indennità di fine rapporto.
8. Per esigenze organizzative e funzionali le prestazioni di lavoro del personale esecutivo possono essere distribuite secondo turni articolati su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì stabiliti con apposite disposizioni di servizio, ferma restando la durata del normale orario giornaliero di lavoro. Al personale chiamato a prestare la propria ordinaria attività lavorativa in regime di turnazione spetta, per ciascun turno, un compenso giornaliero lordo, in aggiunta alla retribuzione ordinaria pari al 36% di 1/360 della voce "stipendio annuo lordo" così come definita dal regolamento del personale della Banca d'Italia.

Ai fini dell'attribuzione di tale compenso, il turno si intende interamente ed effettivamente svolto anche in caso di fruizione di permesso, purché di durata non superiore ad un'ora e non collocato in testa o in coda al turno stesso. Nel caso di permesso superiore ad un'ora o collocato in testa o in coda al turno non spetta il compenso aggiuntivo giornaliero di cui sopra. Le prestazioni eccedenti l'orario del turno, sono remunerate in misura pari a quella prevista per il lavoro straordinario reso oltre il normale orario di lavoro vigente in Autorità.

Le prestazioni rese nelle giornate di sabato, domenica e altre festività infrasettimanali, dai dipendenti soggetti a turni di lavoro articolati su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, non danno titolo all'indennità di turno. Le ore lavorate in tali giornate sono anch'esse remunerate in misura pari a quella prevista per il lavoro straordinario reso oltre il normale orario di lavoro vigente in Autorità.

Tabella 1

TRATTAMENTO ECONOMICO DELLA CARRIERA ESECUTIVA

FASCIA A – LIVELLO DA 10 A 36								
<i>(Importi in Euro)</i>								
A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36
-	-	-	-	-	-	-	-	-
A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27
-	-	-	-	-	-	-	-	-
A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
-	-	-	-	-	-	-	-	-

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>(Importi in Euro)</i>								
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabella 2

**LIVELLI INIZIALI DELLE FASCE RETRIBUTIVE
E RIFERIMENTO ALLE QUALIFICHE DELLA BANCA D'ITALIA**

Fasce Autorità	D	C	B	A
Qualifica Banca d'Italia	Operatore	Primo Operatore A.I.S. 5	Operatore Capo A.I.S. 10	Primo Capo Operatore A.I.S. 18
Livello stipendiale	***	***	***	***
Assegno individuale di grado (A.I.G.)		***	***	***
Assegno individuale di servizio (A.I.S.)		***	***	***
Indennità di residenza parte percentuale	***	***	***	***
Premio individuale di produttività	***	***	***	***
Gratifica media annua ⁽¹⁾	***	***	***	***
Premio di presenza ⁽²⁾	***	***	***	***
Retribuzione di livello	***	***	***	***

(1) Vedi tabella 4

(2) Limitatamente alla parte fissa come determinata ai sensi del punto 3 dell'articolo 53

Tabella 3

LIVELLI STIPENDIALI PER FASCE RETRIBUTIVE E RIFERIMENTO AL TRATTAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA

Livelli stipendiali per fascia	FASCIA "D"		FASCIA "C"		FASCIA "B"		FASCIA "A"	
	Operatore		Primo Operatore		Operatore Capo		Primo Capo Oper.	
	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.	A.I.G.	A.I.S.
1	0	0	0	5	0	10	0	18
2	1	0	1	5	1	10	1	18
3	2	0	2	5	2	10	2	18
4	3	0	3	5	3	10	3	18
5	4	0	4	5	4	10	4	18
6	5	0	5	5	5	10	5	18
7	6	0	6	5	6	10	6	18
8	7	0	7	5	7	10	7	18
9	8	0	8	5	8	10	8	18

Tabella 4

CRITERI DI CALCOLO DELLA GRATIFICA MEDIA ANNUA DEL PERSONALE DELLA CARRIERA ESECUTIVA

La gratifica media annua del personale della carriera esecutiva viene determinata annualmente per ciascun livello di appartenenza secondo il sistema di calcolo di seguito riportato:

$$((\text{GrMF2} \times 90\%) - \text{€ } 981,27) \times \text{PDL}$$

GrMF2 = Gratifica media spettante al Funzionario di II comunicata annualmente dalla Banca d'Italia

90% = Coefficiente fisso di riduzione

€ 981,27 = Indennità incentivante quota fissa stabilita all'atto dell'introduzione della riforma stipendiale dell'Autorità del 1996 per i livelli da 0 a 8 della scala stipendiale dei funzionari

PDL = Parametro di livello come indicato in tabella

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>Parametro di livello (%)</i>								
A	98,88	100,58	102,28	103,98	107,65	109,44	111,23	113,02	114,80
B	81,52	83,10	84,68	86,26	87,83	89,41	90,99	92,57	94,15
C	70,63	71,12	71,60	72,90	74,19	75,48	76,77	78,06	79,36
D	61,78	62,82	63,87	64,91	65,96	67,01	68,05	69,10	70,14

Tabella A

**PREMIO DI PRESENZA INCLUSO NELLE TABELLE STIPENDIALI
DELLA CARRIERA ESECUTIVA IN VIGORE DAL 1.12.2002 AL 30.12.2003**

FASCE RETRIBUTIVE	LIVELLI PER FASCIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>(Importi in Euro)</i>								
A	***	***	***	***	***	***	***	***	***
B	***	***	***	***	***	***	***	***	***
C	***	***	***	***	***	***	***	***	***
D	***	***	***	***	***	***	***	***	***

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and initials 'VM' and 'RL' below it.

Art. 2

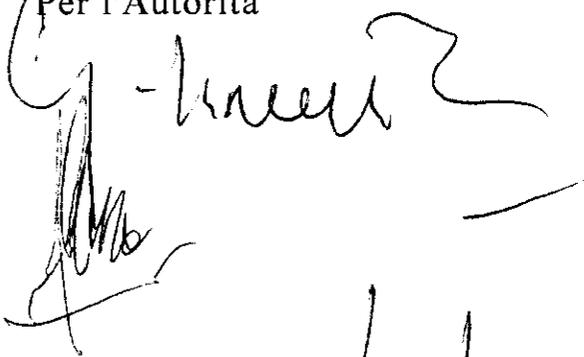
- L'Autorità si impegna ad aprire il confronto con le organizzazioni sindacali avente ad oggetto le modifiche ed integrazioni da apportare alle disposizioni del comma 8 dell'art. 39, al fine di garantire l'effettivo mantenimento del trattamento economico già in godimento da parte del personale ivi interessato, con riguardo a tutte le qualifiche. Il confronto avrà ad oggetto anche le norme di cui all'art. 58 con riguardo alle assunzioni in ruolo di personale con rapporto a termine e al personale interessato dalle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 1, comma 519 della legge finanziaria 2007 e successive modificazioni.

Ciò dovrà essere attuato anche con riguardo al personale già titolare di assegno "ad personam" e tenendo conto dell'impatto del passaggio al sistema pensionistico INPDAP.

Tale impegno è assunto in conformità alle previsioni degli accordi del 28 aprile 2008 e 31 maggio 2010.

- Le Parti si impegnano ad aprire il confronto per la stesura di un testo che contenga le disposizioni vigenti in materia di personale, con riguardo al trattamento giuridico ed economico, da sottoscrivere auspicabilmente entro l'anno in corso. In quella sede si procederà ad ulteriori eventuali interventi consolidativi e/o integrativi degli articoli del testo Unico di cui al presente accordo.

Per l'Autorità



Primo 8 / 7 / 2010

Per le OO.SS.

(SIAG-FIBA-CISL)



(FISAC-CGIL)

