Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO E LA LOGISTICA
già Direzione generale delle risorse umane e affari generali
Divisione II – RELAZIONI SINDACALI

ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2011

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con nota n. 41657 del 17 ottobre 2012 – a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF - Dipartimento delle Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40-bis, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001 – all'ulteriore corso dell'Ipotesi di accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2011, sottoscritta il 12 luglio 2012, le parti si incontrano il 22 ottobre 2012 alle ore 14,30 presso la sede di Via Flavia n. 6, per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti per l'Amministrazione

Dr.ssa Concetta FERRARI — Direttore generale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica
già Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Dr.ssa Maria CONDEMI — Dirigente della divisione II – Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica
già Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Sono presenti per le OO.SS.

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO, Marta COTTA e Felicia MORSA
FP CISL: Salvatore DI FUSCO
UIL PA: Angelo VIGNOCCHI, Orlando GRIMALDI, Marco BELLUMORE e Bruno DI CUIA
USP-PI: Cataldo DI NAPOLI e Claudio SABANI
FLP: Claudio SPINA, Elda GENTE MAGNANI, Annamaria PANZIERI, Carla MIONI
FEDERAZIONE INTESA: Nicoletta MORGIA e Virgilio GIANNINI
FEDERAZIONE CONFSAL/UNSA: Gianfranco BRACONI

Svolgono i compiti di segreteria

Giuseppe MESSINA, Alfonso PANTALONE, Paola FRANZOSA e Ettore SCAFURO

Vista la nota di certificazione rilasciata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio di Contrattazione Collettiva e dal MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, pervenuta in data 18 ottobre 2012, fermo restando che l'Amministrazione, e dunque ogni dirigente responsabile delle strutture ministeriali, procede alla valutazione del personale ai fini della distribuzione della produttività in ragione dei principi ormai indeclinabili contenuti nel d.lgs. n. 150/2009, si sottolinea che tutti *i profili relativi al sistema di misurazione e valutazione, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi, nonché dei misuratori dell'attività e degli indicatori di risultato*, non sono oggetto di contrattazione, ma vincolati alle disposizioni ordinarie complessive in materia di misurazione e valutazione della produttività in ragione del sistema previsto dal d.lgs. n. 150/2009. Ciò anche ai sensi di quanto da ultimo previsto dall'art. 5, co. 11 e ss., del decreto legge n. 95/2012, convertito con legge n. 135/2012.
L'Amministrazione e le OO.SS sottofirmatarie riprendono, pertanto, l'ipotesi di accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del FUA per l'anno 2011, sottoscritta in data 12 luglio 2012, e procedono al suo adeguamento sulla base delle indicazioni fornite nella nota di certificazione sopra richiamata.

* * * * *

L'amministrazione con nota prot. 41930 del 5 luglio 2012, ha convocato le OO.SS. allo scopo di definire i criteri di distribuzione del FUA 2011 in rispondenza della normativa vigente.
Tenuto conto delle intervenute intese tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e le parti sociali e, in particolare, alla luce delle posizioni espresse dal vertice dell'Amministrazione, le parti ritengono di dover attualizzare l'accordo sottoscritto il 20 settembre 2011. A tale scopo prendono atto delle valutazioni espresse dall'OIV con nota prot. n. 501 del 12 luglio 2012, in risposta della richiesta del Segretariato generale (prot. n. 3258 dell'11 luglio 2012), in esito a quanto condiviso nella conferenza dei Direttori generali dell'11 luglio 2012. In particolare rileva quanto indicato nella richiamata nota dell'OIV che "Con riguardo al personale delle aree si pone, dunque, la necessità di chiarire quale debba essere il sistema applicabile – nelle more della definizione del c.d. dividendo dell'efficienza – ai fini della distribuzione delle quote FUA destinate all'incentivazione del merito e della produttività. Orbene, i principi e i criteri rinvenibili nel sistema di valutazione sperimentale delle aree funzionali, adottato con l'intesa con le OO.SS. del 9 dicembre 2009, appaiono atti a costituire il punto di riferimento necessario al fine di una distribuzione delle risorse del FUA 2011 conforme ai principi generali dell'ordinamento. Con appositi accordi integrativi l'Amministrazione potrà assicurare quel necessario carattere di selettività e di valorizzazione del merito che deve contraddistinguere tali esercizi, caratteri tra l'altro rinvenibili sia nell'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività al personale del 20 settembre 2011 che, in certa misura, nel precedente accordo integrativo del 29 aprile 2009, che ha introdotto un sistema premiante finalizzato alla valorizzazione del grado di impegno profuso dal personale nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, alla verifica dei risultati conseguiti e della qualità dei servizi, al riconoscimento, infine, della professionalità dimostrata. Va infine ricordato che, in ogni caso, in base al principio generale sancito al comma 8, lettere c), d) e g) dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, questo OIV resta in attesa di ricevere dall'Amministrazione tutti i dati riguardanti:

- circolari/istruzioni/manuali ovvero protocolli tecnici ed operativi relativi ai processi di attribuzione di compiti/ funzioni/piani di lavoro ovvero di obiettivi, di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dal personale;
- esiti di tutti i processi di valutazione e valorizzazione del merito effettuati dalle strutture del Ministero;
- procedure operative anno 2012."

Pertanto, le parti, tenuto conto della positiva esperienza maturata a seguito dell'applicazione dell'intesa siglata il 29 aprile 2009, intesa questa già orientata ai principi di selettività e di valorizzazione del merito sotto l'aspetto sia organizzativo (produttività collettiva) sia individuale (produttività individuale), in linea con le vigenti norme di legge e contrattuali, procedono alla sottoscrizione del presente accordo che ridefinisce i criteri generali sulle politiche di incentivazione della produttività al personale (sezione **A**), in particolare per quanto riguarda il riferimento, ai fini della distribuzione della stessa, ai risultati conseguiti con l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, adottato con DDMM del 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012, così come richiamato nella premessa dell'accordo siglato il 20 settembre 2011.

Le parti determinano contestualmente i contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2011 (sezione **B**), in attuazione dei principi indicati dal legislatore e in applicazione degli ulteriori criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti.

* * * * *

SEZIONE **A**
- PARTE NORMATIVA -

1. PREMESSA

L'accordo integrativo del 29 aprile 2009 sulle politiche di incentivazione della produttività, ha introdotto in via sperimentale un sistema premiante, per gli anni 2009 e 2010, finalizzato alla valorizzazione del grado di impegno profuso dal personale nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, alla verifica dei risultati conseguiti e della qualità dei servizi e al riconoscimento, infine, della professionalità dimostrata.

Relativamente alle politiche incentivanti la produttività, la normativa vigente prevede che le Amministrazioni Pubbliche promuovano il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso sistemi improntati a logiche meritocratiche e di selettività, vietando la distribuzione degli incentivi e dei premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi.

Ciò premesso, sulla base della positiva esperienza maturata a seguito dell'applicazione dell'intesa siglata il 29 aprile 2009, i cui principi di selettività e di valorizzazione del merito sia sotto l'aspetto organizzativo che individuale sono in linea con le vigenti norme di legge e contrattuali, le parti si incontrano per definire i criteri generali di ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione, in attuazione dei principi indicati dal legislatore e in applicazione degli ulteriori criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, ferma restando un'adeguata attenzione verso quei lavoratori per i quali le norme di legge prevedono particolari tutele e garanzie per situazioni che non impediscono, comunque, la partecipazione al buon andamento delle attività che le strutture ministeriali sono impegnate a perseguire.

2. COMPOSIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE E ACCANTONAMENTI

Il Fondo unico di amministrazione, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, è costituito:

- dalle c.d. somme certe, stanziate su apposito capitolo in fase di previsione di bilancio;
- dalle c.d. somme variabili, a seguito dell'ulteriore assegnazione di risorse in sede di assestamento di bilancio;

- da eventuali risorse aggiuntive derivanti da rinnovi contrattuali o da norme di legge.

La consistenza delle risorse, con la specifica delle singole voci che compongono il FUA, viene determinata con il presente accordo integrativo nella successiva sezione **B**, nella quale le somme disponibili per la produttività, vengono concretamente attribuite alle strutture del Ministero.

Con l'individuazione delle risorse, vengono determinati e accantonati gli importi necessari per il finanziamento:

A. delle differenze retributive dovute al personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a seguito delle progressioni economiche realizzate ai sensi del CCNI 25 marzo 2010, come riattualizzato con accordo integrativo del 3 novembre 2010;
B. delle indennità da destinare al personale, in servizio presso l'Amministrazione centrale, ai servizi di anticamera che operano per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro non compresi nel relativo "contingente", al servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, nonché addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria. Le quote da riconoscere al personale interessato non potranno comunque superare il valore massimo previsto per il riconoscimento del buono pasto giornaliero, come determinato dall'art. 5, co. 7, del Decreto Legge n. 95 del 6 luglio 2012. L'accantonamento delle risorse complessive è operato, previa verifica congiunta con la parti sociali delle linee generali del sistema incentivante. L'incentivazione è compatibile con il premio di produttività riconosciuto su base collettiva

L'Amministrazione, riscontrando la richiesta avanzata da alcune sigle sindacali, si impegna a riorganizzare i servizi di supporto a carattere trasversale, svolti presso l'Amministrazione centrale, in un ottica di razionalizzazione e ottimizzazione nell'impiego delle risorse alla luce anche del DPCM 3 agosto 2011, emanato ai sensi dell'art. 2, comma 4, del decreto legge n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011, e dall'art. 5, commi da 2 a 5, del Decreto Legge n. 95 del 2012. L'Amministrazione si impegna, altresì, a procedere il prima possibile a rivedere la disciplina in materia di orario di lavoro.

Le parti convengono di destinare l'importo che residua dopo gli accantonamenti così determinati, al finanziamento degli istituti appresso indicati, fatta salva la possibilità di utilizzazione delle risorse per ulteriori finalità, nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 del CCNL 1998/2001 e successive modifiche e integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti e secondo le procedure indicate agli artt. 4 e 6 del medesimo CCNL.

3. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività, escluse le unità rientranti nel "contingente" di personale degli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro, destinatario di apposita indennità.

4. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AGLI UFFICI

Nell'attribuzione delle risorse, si fa riferimento ai centri di responsabilità amministrativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tenuto conto, nel riparto tra Amministrazione centrale e uffici del territorio, del personale amministrato.

Si conviene inoltre di proseguire su modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale.

Per la determinazione delle somme da attribuire alle Direzioni regionali e territoriali del lavoro e alle già Direzioni provinciali del lavoro si opera, nella misura dell'80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti specificati nell'allegato A, che vengono monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata. Per il restante 20%, si procede, invece, sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato.

Per l'Amministrazione centrale si conviene, infine, in attesa dell'attuazione del processo di riorganizzazione di cui al D.P.R. n. 144 del 7 aprile 2011, di operare in base al criterio del personale amministrato.

5. MODALITA' DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione del sistema di valutazione e misurazione ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.

Il Dirigente responsabile della struttura e dei processi di misurazione e valutazione della performance, allo scopo, si avvarrà della modulistica approntata dalla DG PIBLO, come da fac simile allegati al presente accordo:

- il piano operativo per il responsabile
- il piano lavoro individuale per i singoli componenti

5.1 Indennità nazionali

Rimangono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti e per i centralinisti non vedenti.

Per la quantificazione dei compensi e la relativa disciplina si rinvia all'accordo sindacale sottoscritto il 22 dicembre 2005, nonché ai CCNL vigenti.

Con eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti permane il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo (comprese quelle elencate al punto 5.2); pertanto in caso di sovrapposizione nella stessa giornata viene assegnato il trattamento economico più favorevole.

Nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento delle indennità, dovranno essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio.

Si conferma che la quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate.

La somma occorrente per il riconoscimento delle indennità nazionali al personale ispettivo e quelle erogate a coloro che rappresentano l'Amministrazione in giudizio, con specifico riferimento al personale che opera presso gli uffici del territorio, deve essere prioritariamente detratta dalla quota assegnata alle Direzioni del lavoro ai sensi dell'art. 6 della legge 127/2006 (c.d. "***quota ispettiva***").

5.2 Responsabilità di piano operativo

La contrattazione decentrata può destinare una quota, stabilita percentualmente sulle risorse disponibili e non superiore al 5%, per i funzionari che, nel riferimento all'organizzazione interna, abbiano la responsabilità di un piano operativo particolarmente complesso, ovvero al quale siano addette più unità di personale.

L'incentivazione della responsabilità del piano operativo non è cumulabile, in alcun modo, con altra responsabilità sia essa di Unità operativa ovvero di linea operativa o altra equivalente.

Nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità si dovrà tener conto della disciplina dettata dal sistema ordinamentale vigente per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a seguito del CCNI 4 agosto 2009.

5.3 Incentivazione della produttività

Il Dirigente, nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, procede alla elaborazione dei piani di lavoro, nei termini descritti al paragrafo **5**, coinvolgendo tutto il personale in servizio.

Nelle more del rilascio della direttiva ministeriale, individua le linee di attività/prodotto sulle quali proporre l'incentivazione, prospettando soluzioni per il progressivo allineamento rispetto ai sopraggiunti obiettivi ministeriali.

Il Dirigente presenta i piani operativi con indicazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, anche non appartenenti alla unità operativa/sezione e alle linee di attività istituzionalmente deputate agli obiettivi. Il responsabile della struttura fornisce inoltre informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività adottati e procede alle verifiche e alla rendicontazione finale dei risultati conseguiti.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati, in ragione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale ai sensi del d.lgs. n. 150/2009. La somma, con graduazione dei compensi incentivanti, viene ripartita tra tutto il personale coinvolto, per una parte sulla base dei risultati raggiunti collettivamente (e cioè dal gruppo di lavoro) e per la parte restante avendo a riferimento la prestazione resa individualmente. In particolare, le quote incentivanti la produttività devono essere riconosciute sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente con la predisposizione dei piani operativi, nei quali sono riassunti i compiti del gruppo di lavoro e i relativi partecipanti. Nell'attribuzione delle quote si deve tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto concretamente fornito rispetto ai risultati raggiunti sulla linea di attività alla quale il personale è applicato, tenendo conto dei seguenti parametri:

c.1. previsione di un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva sull'obiettivo/attività istituzionale, al di sotto del quale non viene corrisposta alcuna incentivazione, pari ad almeno 60 giorni.
Le parti, nei termini di legge, prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato B del presente accordo, ai fini dell'assegnazione della quota di cui al successivo punto ***c.2.***.
Resta fermo che, per il riconoscimento della produttività individuale di cui al punto ***c.3.***, per tutto il personale, si deve fare riferimento esclusivamente all'impegno concretamente fornito da ciascuno;

c.2. individuazione di una quota non superiore all'80% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività collettiva, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo/attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo. L'individuazione del criterio per assegnare la produttività collettiva, una volta accertato il grado di raggiungimento del risultato, avviene ad opera della contrattazione di posto di lavoro.

c.3. individuazione di una quota non inferiore al 20% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.
Fermo restando il divieto di distribuzione degli incentivi e dei premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, l'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto prestato individualmente

sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro formulato dal dirigente – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa. La necessaria graduazione delle quote individuali è definita sulla base dei risultati raggiunti dal personale. La contrattazione a livello decentrato determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione, sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.

d. definizione dei criteri per la ripartizione al personale ispettivo delle Direzioni del lavoro delle eventuali ulteriori risorse, specificatamente attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "***quota ispettiva***"). Una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità previste all'ultimo capoverso del punto **5.1**, la contrattazione a livello decentrato, in base al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento all'attività esterna di vigilanza, determina i criteri per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo, con le modalità specificate al punto ***c.3.***.

6. QUOTA DEL 20% RISERVATA ALLA CONTRATTAZIONE DI POSTO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 32 del CCNL 14 settembre 2007, una volta corrisposte le eventuali indennità nazionali, e la responsabilità dei piani operativi - e fatte salve le risorse espressamente finalizzate a specifici scopi previsti da disposizioni di legge, una quota non superiore al 20% delle risorse disponibili, è riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art. 4, comma 3, lett. B del CCNL 16 febbraio 1999, per progetti che nell'ambito dei prodotti/obiettivi rilasciati con direttiva ministeriale, siano finalizzati al conseguimento di risultati nelle seguenti aree:

- miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività e dell'erogazione dei servizi;
- accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- maggiore attenzione all'utenza, da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- conseguimento di una maggiore economicità nella gestione.

La contrattazione decentrata definisce, preventivamente rispetto all'inizio dell'attività, i criteri per l'individuazione dei partecipanti, nel riferimento alle competenze coinvolte, e per la graduazione dei compensi, utilizzando le modalità descritte ai precedenti paragrafi ***c.1***, ***c.2*** e ***c.3.***

Per il livello centrale nell'ambito della contrattazione di posto di lavoro si verifica se sussistano o meno le condizioni per la incentivazione di progetti che, nell'ambito degli obiettivi istituzionali, consentono interventi nelle aree sopra richiamate.

7. DISPOSIZIONI FINALI

- I titolari della contrattazione decentrata, Amministrazione, RSU e OO.SS. territoriali, pubblicizzeranno gli accordi stipulati, contestualmente alla loro sottoscrizione.
- I responsabili degli Uffici, nel rispetto dei principi di trasparenza, economicità ed efficacia della Pubblica Amministrazione, dopo la ripartizione delle quote, al fine di assicurare la

verifica della corretta applicazione dell'accordo - comunicheranno a ciascun lavoratore, con lettera personale, le diverse voci di incentivazione riconosciute.

- Il sistema concordato fra le parti richiede che, senza deroga alcuna, si osservino scrupolosamente le procedure previste dal presente accordo per l'attribuzione del Fondo Unico di Amministrazione, nonché quelle fissate a livello locale.
- Al fine di consentire l'attività di monitoraggio sull'andamento della contrattazione a livello locale, copia degli accordi decentrati dovrà essere trasmessa alla divisione II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica. Unitamente all'accordo dovrà essere trasmessa anche la scheda di monitoraggio, ai fini dell'analisi delle soluzioni concordate a livello locale.

* * * * * * *

SEZIONE **B**
- PARTE ECONOMICA - ANNO 2011 -

1. FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le parti intendono definire le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2011 per gli Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in applicazione dei criteri individuati nella precedente sezione **A**.

La disciplina si applica a tutto il personale del Ministero, compreso quello comandato da altre Amministrazioni, con l'esclusione dei dipendenti incardinati negli Uffici di diretta collaborazione del Ministro destinatari di apposita indennità e del personale beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

2. SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE – ANNO 2011

Il Fondo Unico di Amministrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2011 a €uro **23.722.618,00** *al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente,* ed è analiticamente così costituito:

Voci che costituiscono il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2011	Totale
Totale somme certe Previsione di bilancio anno 2011 (cfr. Decreto MEF 21 dicembre 2010 - G.U. n. 303 del 29 dicembre 2010)	**15.124.078,00**
Totale somme variabili Assestamento di bilancio anno 2011 (cfr. Decreto n. 107989 MEF 15 novembre 2011 - G.U. n. 275 del 25 novembre 2011)	**8.598.540,00**
di cui €uro **2.400.000,00** assegnati ai sensi dell'art. 6 della legge n. 127/06, ridotti per effetto dell'art. 67 c. 3 del D.L. n. 112/08, convertito in legge 133/08	
TOTALE FONDO	**23.722.618,00**

Ciò premesso, a monte della ripartizione del Fondo tra i diversi Uffici, sono accantonati i seguenti importi da intendersi sempre *al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente*:

A. **€uro 11.715.275,80** per il finanziamento degli sviluppi economici realizzati nell'ambito della stessa area funzionale, previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 25 marzo 2010, riattualizzato con l'Accordo integrativo sottoscritto definitivamente il 3 novembre 2010;

B. **€uro 45.495,83** per il pagamento della quota di trattamento accessorio da corrispondere al personale che negli anni 2009 e 2010 è stato posto in esonero. Detto trattamento è determinato, per ogni singola unità coinvolta, nei termini stabiliti dall'art. 72, co. 3, del D.L. n. 112/08, convertito con Legge n. 133/08, come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 10/2008;

C. **€uro 22.136,07** per differenze stipendiali da corrispondere ad una unità di personale cui è stato riconosciuto, con D.D. n. 1257 del 28 dicembre 2009, l'avanzamento di livello da ex C1 a ex C2 (oggi da area III-F1 ad area III-F3) a decorrere dal 9 gennaio 2003, a seguito della revoca del provvedimento di sospensione dall'inquadramento precedentemente disposto ed alla successiva stipula del contratto individuale (sottoscritto in data 15 dicembre 2009). La somma riguarda il periodo 9 gennaio 2003 – 31 dicembre 2009, in quanto, a seguito della riammissione in servizio stabilita con decorrenza 23 ottobre 2009 (D.D. n. 1041 del 26 ottobre 2009) e della successiva sottoscrizione del citato contratto individuale, a far data dal 1° gennaio 2010 le risorse occorrenti per il pagamento delle differenze stipendiali al suddetto dipendente sono ricomprese nelle somme destinate a tale scopo già uscite dal Fondo per effetto, dell'art. 1, co. 193, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

D. **€uro 41.396,00** per il pagamento delle incentivazioni al personale in servizio presso l'Amministrazione Centrale, previste dal presente accordo integrativo, alla sezione **A**, paragrafo 2, punto B

Nessun ulteriore accantonamento è necessario per il finanziamento delle riqualificazioni, realizzate nell'ambito della stessa area funzionale, e delle progressioni economiche Super del personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, derivanti dall'attuazione del CCNI del 25 ottobre 2000 e successivi accordi di riattualizzazione, nonché dell'accordo integrativo siglato il 30 maggio 2007. Ciò in quanto debbono essere tenute presenti le risorse destinate al finanziamento delle differenze retributive già uscite dal Fondo per effetto, da ultimo, dell'art. 1, co. 193, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione risulta, pertanto, pari a **€uro 11.898.314,30** da destinarsi alla produttività del personale.

3. MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE

Per il riparto delle risorse tra gli Uffici dell'Amministrazione centrale e le Direzioni regionali e territoriali del lavoro si opera sulla base del personale amministrato nel 2011, messo in rapporto con le dotazioni organiche e le situazioni di carenza/esubero (cfr. allegati C, D ed E).

3.1 Ripartizione tra gli uffici del territorio – specifiche

Al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, l'assegnazione delle risorse alle Direzioni del lavoro avviene

nella misura dell'80% sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti specificati nell'allegato A del presente accordo, monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata sulle diverse linee.

Il restante 20% è assegnato sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, costituiti dal numero delle aziende attive, dal numero dei lavoratori occupati e di quelli disoccupati, dall'estensione territoriale della provincia, dal numero di abitanti. Per le Direzioni regionali, in luogo della estensione territoriale, si ha riguardo al numero degli Uffici di livello provinciali operanti nel contesto di riferimento.

Per le attività trasversali e di supporto, si conviene di incentivare maggiormente le situazioni connotate da una minore concentrazione di personale, nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge finanziaria per il 2007 n. 296/2006, art. 1 comma 404 lettera f) e seguenti, nonché nella L. 133/2008, di conversione del D.L. n. 112/2008, art. 74 comma 1 lettera b).

Le risorse, di cui all'art. 6 della legge n. 127/2006, ridotte per effetto dell'art. 67 co. 3 del D.L. n. 112/2008, convertito con legge n. 133/2008, sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, vengono assegnate agli Uffici, in quota parte rispetto al complessivo, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di utilizzo previsti dalla norme e sono destinate al pagamento delle indennità nazionali per il personale ispettivo, nonché per il pagamento delle maggiorazioni sulla quota giornaliera per il medesimo personale impiegato in attività esterna e in rappresentanza dell'Amministrazione in giudizio, nel rispetto dei criteri applicativi definiti dalla contrattazione di posto di lavoro.

Per le Direzioni del lavoro ove presta servizio il personale che è stato impegnato, nel 2011, presso la DPL di Roma nella Task Force dedicata alle verifiche amministrativo contabili FSE, l'importo spettante è integrato con le risorse destinate all'incentivazione della quota di produttività, da riconoscere ai predetti funzionari, per il periodo di applicazione nella Task Force medesima. La somma, pari a €uro **46.430,28**, è attribuita agli uffici di appartenenza delle singole unità di personale partecipanti, in proporzione al periodo di applicazione sull'attività considerata.

3.2 Amministrazione centrale - specifiche

La ripartizione tra gli Uffici dell'Amministrazione centrale avviene sulla base del personale amministrato nell'anno di riferimento.

L'importo da assegnare alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'innovazione, il Bilancio e la Logistica - *già Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali e già Direzione generale dell'Innovazione Tecnologica e Comunicazione*, alla Direzione generale per la Comunicazione e l'Informazione in materia di Lavoro e Politiche Sociali - *già Direzione generale della Comunicazione* e alla Direzione generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro - *già Direzione generale del Mercato del Lavoro*, sarà comprensivo della somma occorrente al pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dell'Amministrazione centrale che garantiscono i servizi generali e di supporto a carattere trasversale, complessivamente pari a €uro **65.583,26**.

Le risorse attribuite alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'innovazione, il Bilancio e la Logistica - *già Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali*, sono inoltre incrementate di €uro **41.396,00**, somma necessaria per il pagamento delle incentivazioni previste, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria, per il personale di cui alla sezione **A**, paragrafo 2, punto B, del presente accordo. La ripartizione tra i dipendenti destinatari dell'incentivazione è stabilita, per le diverse tipologie, dal Direttore Generale della DG PIBLO, sulla base delle modalità del servizio prestato, previa informativa alle OO.SS. a livello nazionale. La presente incentivazione è compatibile con la sola parte destinata alla produttività collettiva.

3.3 Allegati

Le somme destinate alle diverse tipologie di Ufficio sono indicate nei prospetti allegati, che costituiscono, unitamente alla tabella A - nella quale sono riassunti i prodotti monitorati per le direzioni territoriali, parte integrante del presente accordo.

In particolare, le somme destinate alle Direzioni del lavoro sono riportate nelle tabelle allegate C e D (di cui C per le Direzioni Regionali e D per le Direzioni Territoriali). Le risorse destinate agli Uffici dell'Amministrazione centrale sono invece indicate nella tabella allegato E.

4. DISPOSIZIONI FINALI

Le risorse ripartite sono assegnate a tutto il personale secondo i criteri concordati in sede decentrata in attuazione di quelli fissati a livello integrativo nella sezione **A** del presente accordo sindacale. La quota individuale - escluse le sole indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) - non potrà superare complessivamente l'importo di € 2.500 pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

Fermo restando il limite di 60 giornate di presenza effettiva presso le sedi Ministeriali, nei termini stabiliti al paragrafo **5.3** della sezione **A**, al personale impegnato per una parte dell'anno negli Uffici di diretta collaborazione e non destinatario della relativa indennità, è corrisposta la sola quota di incentivazione della produttività collettiva, nel caso in cui abbia realizzato un numero di giornate di presenza effettiva, al di fuori della diretta collaborazione, inferiore a 60.

L'assegnazione delle somme al personale avviene a cura del direttore dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, sulla base dei criteri concordati a livello locale.

I responsabili degli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo, effettueranno le comunicazioni previste nella sezione **A** – paragrafo 7.

L'Amministrazione si impegna a fornire indicazioni puntuali ai responsabili degli Uffici al fine di consentire uniformità di comportamento, rispetto delle procedure concordate, anche in riferimento alle istruzioni già fornite in merito alla necessaria consapevolezza del ruolo che è specificamente affidato al personale interessato.

L'osservanza delle disposizioni contenute nelle intese sindacali è volta a garantire omogeneità di comportamento e massima trasparenza nell'attribuzione della produttività al personale da parte di tutti gli uffici.

La riunione termina alle ore 18.00

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

FP CGIL

FP CISL

UIL PA

USB-PI

FLP

FEDERAZIONE CONFSAL UNSA

FEDERAZIONE INTESA

ALLEGATO B

Giornate di assenza dovute a:

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.lgs. 151/2001
  (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 151/2001;
- Permessi previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000;
- Congedo previsto dall'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001;
- Permessi di cui all'art. 33 commi 2, 3 e 6 della legge 104/1992;
- Malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- Cura di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero e per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6, co. 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata.
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'Ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo.
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in sede di definizione dei contenuti economi per il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2012, convengono sull'esigenza di procedere ad un accantonamento di risorse a livello di Ministero da destinare alle Direzione del lavoro della regione Emilia Romagna interessate dal sisma del mese di maggio 2012.
Nello specifico, tale accantonamento dovrà compensare il disagio incontrato dal personale nello svolgimento dell'attività lavorativa e nel mantenimento dei livelli di servizio, attraverso una maggiorazione sulle quote di incentivazione della produttività spettanti.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

FP CGIL

FP CISL

UIL PA

USB-PI

FLP

FEDERAZIONE CONFSAL UNSA

FEDERAZIONE INTESA

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Amministrazione ribadisce che non sono sottoposti ad accordo con le parti sociali *i profili relativi al sistema di misurazione e valutazione, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi, ai misuratori dell'attività e agli indicatori di risultato*, rientrando gli stessi nell'ambito dei poteri datoriali.
Al riguardo, quindi, essendo i suddetti processi sottratti alla contrattazione, per effetto del sistema delle norme delineatosi a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, che li riconduce nell'ambito delle prerogative datoriali, si ritiene comunque per una essenziale azione di trasparenza richiamare la responsabilità dei singoli dirigenti affinché la ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione avvenga coerentemente alla configurazione sistematica prevista dal d.lgs. n. 150/2009, attraverso una valutazione che effettivamente misuri lo svolgimento di attività per le quali sono riconosciute le indennità nazionali, la responsabilità dei piani operativi, la performance collettiva, la performance individuale e l'effettivo svolgimento di attività disagiate, assicurando la distribuzione delle risorse destinate alla produttività in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti.
L'amministrazione ribadisce il proprio impegno nel perseguire le finalità cui si ispirano i principi disciplinati dal d.lgs. n. 150/2009, pur in presenza di un quadro frammentato di norme e disposizioni in materia di valutazione della performance e di valorizzazione del lavoro pubblico, come peraltro sottolineato anche dalla Corte dei Conti nell'ambito della Relazione 2012 sul costo del lavoro pubblico, laddove afferma che "*il blocco della crescita delle retribuzioni complessive e della contrattazione collettiva nazionale hanno comportato il rinvio, da un lato, delle norme più significative in materia di valutazione del merito individuale e dell'impegno dei dipendenti contenute nel d.lgs. n. 150/2009 e, dell'altro, impedito l'avvio del nuovo modello di relazioni sindacali*".

L'AMMINISTRAZIONE