

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI SEDE UNICA –  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

I rappresentanti dell'Amministrazione, i rappresentanti della RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria si incontrano il giorno 4 luglio 2019 alle ore 14,30, presso il Salone D'Antona sito al II piano della sede di Via Flavia n. 6 per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate 2018.

**Sono presenti per l'Amministrazione**

Cons. Fabia D'ANDREA	Vice Capo di Gabinetto
Dott.ssa Stefania CRESTI	Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD
Dott.ssa Emanuela CIGALA	Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD
Dott.ssa Susanna ZELLER	Dirigente della divisione I della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD

**Sono presenti per OO.SS. Territoriali**

**CGIL FP Roma e Lazio:** Angela Grieco, Francesca Valentini

**CISL FP Roma Capitale – Rieti:** Michele Cavo, Marco Sozzi

**UIL PA Roma e Lazio:** Ilaria Casali

**FED. CONFSAL UNSA:** Gian Maria Giovannetti

**FEDERAZIONE INTESA FP:** Assente

**FLP:** Assente

**Sono presenti per la RSU**

Simona Delfini, Isabella Pafi, Alessandra Insidioso Monda, Giuseppe Palumbo, Sabrina Cocco, Gaetano Leone, Maurizio Matarazzo, Marco Bramonti, Sandro Alfieri, Orlando Grimaldi

**Svolgono i compiti di segreteria**

Manuela Minichiello, Silvia Santoro, Eleonora Nupieri, Anna Maria Bucci, Paola Franzosa, Fabio Bonanni

*Beni. Marco*



## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo disciplina la composizione del Fondo Risorse Decentrate e la distribuzione delle stesse per l'anno 2018.

L'accordo si applica a tutto il personale delle aree funzionali alle dipendenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, compreso quello comandato dalle altre amministrazioni, che non sia beneficiario di incentivazione equivalente dall'Amministrazione di provenienza.

## 2. COMPOSIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Il Fondo è costituito con le risorse stabilite nell'articolo 76 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni centrali, meglio individuate nella Parte economica del presente accordo.

Nel Fondo confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 77 del CCNL Funzioni centrali, ove non già definite dal presente CCNI.

Nell'attribuzione delle risorse si fa riferimento ai Centri di responsabilità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## 3. INDENNITA'

### 3.1 Indennità di turno

Il turno è disciplinato dall'articolo 19 del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018. L'orario organizzato in turnazione è strettamente connesso alle esigenze degli uffici ed è regolato dall'accordo integrativo in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

Per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

a) per turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

Ai sensi dell'art. 19, comma 7, del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018 continuano ad applicarsi per l'anno 2018, "le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza".

### 3.2 Indennità di reperibilità

Si applica la disciplina dell'articolo 20 del CCNL Funzioni centrali, all'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso solo per essenziali e indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "Macedonia" and "Ag" with various initials.]*

forme di articolazione dell'orario. Dette attività sono individuate nell'accordo integrativo in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di 18,10 euro. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente punto 1 non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

### 3.3 Indennità per i centralinisti non vedenti

Ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113 e ss.mm.ii e della Circolare n. 84/1992 del Ministero del Tesoro, ai centralinisti non vedenti in base alle norme relative al collocamento obbligatorio è riconosciuta una indennità di mansione in misura pari ad euro 4,52 giornaliera, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi. Si ribadisce, che tale indennità è riconosciuta al solo personale che svolge effettivamente la mansione. L'indennità di mansione è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per quelli indicati dalla sopra menzionata Circolare n. 84/1992.

### 3.4 Disposizioni relative alle varie indennità

Si precisa che, in caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.

Nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento di tali indennità devono essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che deve essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare del Ministero del tesoro.

La somma necessaria al pagamento delle indennità sopra individuate viene detratta dal Fondo risorse decentrate a monte della ripartizione tra i Centri di responsabilità amministrativa dell'importo complessivo da destinare, secondo le modalità di seguito indicate, alla incentivazione del personale (responsabilità di piano operativo, performance organizzativa e individuale).

Si precisa che per le indennità di turnazione relative al personale che svolge la propria attività lavorativa nelle segreterie delle Direzioni generali di questo Ministero si procederà al relativo pagamento nell'ambito delle risorse assegnate al rispettivo Centro di responsabilità amministrativa.

Permane il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo.

### 3.5 Incentivazione per la responsabilità di piano operativo

Una quota pari al 3,0% delle risorse destinate ad ogni Centro di responsabilità amministrativa viene assegnata ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette, oltre al funzionario responsabile, almeno due unità di personale.

L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio, una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple, siano esse di "unità operativa" ovvero di "linea operativa" o altra comunque attività equivalente.

Nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità si dovrà tener conto del sistema ordinamentale del CCNI 4 agosto 2009.

## 4. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

In linea con le disposizioni legislative, le politiche di incentivazione del personale si ispirano a logiche meritocratiche e di selettività che tengono conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

42

BRANCHI MARCO

UP

3

AG

L'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione della prestazione prestata nel duplice aspetto di performance organizzativa ed individuale, come previsto nell'articolo 77 comma 2 lett. a) e b) del CCNL Funzioni Centrali 2016 - 2018.

Pertanto, il premio di produttività viene riconosciuto al personale in ragione dell'impegno profuso al raggiungimento degli obiettivi operativi predeterminati dal dirigente, che avrà modo di verificare i risultati raggiunti attraverso l'utilizzo di indicatori di risultato e misuratori dell'attività, come validati dall'Organismo indipendente di valutazione con nota prot. 501 del 12.07.2012:

- il riconoscimento di compensi accessori da attribuire al personale riveste carattere incentivante ed è correlato alla valutazione della prestazione lavorativa sotto l'aspetto di performance organizzativa, intesa come i risultati conseguiti dal gruppo di lavoro nel suo complesso, e performance individuale, in relazione alla prestazione lavorativa resa individualmente.
- le quote di incentivazione della 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, altresì, tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto concretamente fornito rispetto ai risultati raggiunti, secondo i parametri definiti dall'allegato "B", sulla linea di attività alla quale il personale è applicato.

Non vanno considerate assenze dal servizio le giornate dedicate alla frequenza di corsi di formazione, al servizio fuori sede e/o in missione, nonché quelle in cui si fruisce del riposo compensativo.

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 A del presente accordo. Per i dipendenti in regime di part-time, la somma spettante è riparametrata in rapporto alla prestazione effettuata e nel riferimento alla tipologia di lavoro applicata.

## 5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La parte delle risorse disponibili, al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 77, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 12 febbraio 2018, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo.

L'ammontare del premio riconosciuto a ciascuno in relazione alla performance organizzativa realizzata dal gruppo di lavoro è determinato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e all'apporto di ciascun dipendente in relazione alle giornate di presenza in servizio come sopra intese (presenze equiparate).

## 6. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale come previsto dall'art. 77, comma 3, del vigente CCNL. Per il riconoscimento della performance individuale, resta fermo il criterio per cui si fa riferimento esclusivamente alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente.

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.

L'assegnazione avviene tenendo presente che, nell'ambito di ciascun ufficio, il rapporto tra la quota più bassa e quella più alta non può essere superiore a quattro volte. In caso di mancata attribuzione della quota minima, la motivazione dovrà essere accompagnata dalla

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Pozzo" and "Mareo" and various initials.]*

documentazione raccolta nel corso dell'anno (istruzioni, riscontri, etc.) a supporto della determinazione assunta.

L'assegnazione su base individuale avviene a cura del dirigente della divisione/ufficio, avendo cura, ove necessario, di raccordarsi col dirigente competente per l'anno 2017 e avendo riguardo sia al grado di realizzazione dei compiti assegnati con il piano di lavoro individuale che all'impegno profuso da ciascuno. L'Amministrazione informa che la qualità dell'apporto prestato verrà rilevata sulla scorta dei parametri esemplificativamente indicati nell'allegato B.

## 7. MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale.

Nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione della performance, la quota massima di personale con accesso alla maggiorazione di cui trattasi è pari al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascun CDR, garantendo almeno una unità in ciascuna Divisione. A parità di merito la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno un numero maggiore di giornate di effettiva presenza nell'anno. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere una situazione di parità, la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al personale che negli ultimi tre anni di servizio ha il maggior numero di giornate di effettiva presenza.

La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale che ha conseguito valutazione positiva ai sensi dell'articolo 78, comma 1, del vigente CCNL.

## 8. CLAUSOLA DI RINVIO

A valere sul Fondo Risorse decentrate anno 2019 una quota delle risorse di parte fissa non superiore a euro 556.526,40 è destinata al finanziamento di progressioni economiche previa selezione riservata ai dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le parti, inoltre, concordano di avviare la discussione, nella sessione di contrattazione relativa al 2019, con successivo accordo integrativo, in merito all'introduzione di particolari indennità in favore di quei dipendenti che svolgono compiti di elevata responsabilità ed, in particolare, a chi svolge le funzioni di Responsabile unico del procedimento nelle procedure di affidamento, di Ufficiale Rogante, Consegnatario e chi ha la rappresentanza in giudizio per conto dell'Amministrazione, nonché in merito alla revisione della quota determinata per l'indennità di reperibilità.

## 9. SPECIFICHE FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2018

Preliminarmente l'Amministrazione informa le OO.SS. che il Fondo Risorse Decentrate 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 2018 a € **1.602.458,00** lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente, ed è analiticamente così costituito:

Voci che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2018	Totale
➤ Risorse Fisse	695.658,00
➤ Risorse Variabili	906.800,00
➤ Totale FRD 2018	1.602.458,00

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name "Bianchi" and a date "19/11/18"]*

Ciò premesso, a monte della ripartizione delle risorse variabili 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:

- una quota pari ad € 3.215,96 per il pagamento del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2017;
- una quota complessivamente pari ad € 38.118,60 è assegnata per il pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dell'Amministrazione centrale che garantiscono i servizi generali e di supporto a carattere trasversale;

L'ammontare residuo del Fondo Risorse Decentrate, per l'anno 2018, risulta pari a € 1.561.123,44 da destinarsi alla produttività del personale.

Le somme destinate alle diverse Direzioni Generali sono indicate nell'allegato "1" che costituisce parte integrante del presente accordo.

#### 10. PROCEDURA PER IL RIESAME DELL'ASSEGNAZIONE

Delle quote assegnate, prima dell'invio dei prospetti riassuntivi alla Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica, viene data per iscritto motivata comunicazione al dipendente il quale, entro 7 giorni lavorativi dalla comunicazione, può avanzare richiesta scritta al dirigente dell'Ufficio per essere ascoltato in contraddittorio sulle quote assegnate. È ammessa la possibilità di essere assistito nel contraddittorio da un rappresentante sindacale, se richiesto dal dipendente interessato; il dirigente a sua volta provvede ad incontrare il dipendente entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta; copia del verbale relativo al contraddittorio, nel quale sono riassunte le dichiarazioni rese da entrambe le parti, è consegnata al lavoratore. In caso di mancata composizione del conflitto la decisione finale compete, in ogni caso, al titolare del CdR che la assume entro 5 giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del verbale del contraddittorio tra il lavoratore e il dirigente.

All'esito della procedura di comunicazione al personale e dell'eventuale contraddittorio, ciascun CdR trasmette quindi alla Divisione I della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD, all'indirizzo e-mail [dg\\_affarigenerali\\_12@lavoro.gov.it](mailto:dg_affarigenerali_12@lavoro.gov.it) il prospetto riassuntivo, con allegata la documentazione raccolta nell'anno di riferimento, a sostegno dei casi in cui non sia stata riconosciuta alcuna quota sulla produttività collettiva e/o individuale.

#### 11. ADEMPIMENTI FINALIZZATI ALLA LIQUIDAZIONE

I dirigenti comunicheranno al personale loro assegnato l'esito della valutazione, con le specifiche relative alle diverse voci di incentivazione riconosciute, nei termini indicati al paragrafo 4, utilizzando allo scopo il fac-simile allegato C. L'assegnazione delle quote e la motivazione posta a base del riconoscimento della produttività avviene a cura del dirigente a seguito della verifica finale sull'attività svolta dal gruppo di lavoro rispetto agli obiettivi/attività assegnati e sulla qualità rilevata per ogni componente del medesimo gruppo.

Ogni singolo dirigente dovrà, altresì, rendere disponibile al proprio personale, tramite un prospetto anonimo, le quote riconosciute a tutti i dipendenti della divisione/ufficio e del grado/fascia individuale assegnato.

Per consentire la corresponsione di quote giornaliere identiche per ciascun CdR, per la parte relativa alla produttività collettiva, la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio- UPD provvederà alla pre-compilazione dei fogli di calcolo (esclusa la parte destinata alla produttività individuale che è riservata ai dirigenti degli Uffici) avendo acquisito dalle diverse strutture i dati relativi al personale in servizio.

L'informazione alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. viene a cura della Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD rendendo

6

disponibili i tabulati, anch'essi resi anonimi, suddivisi per CdR, nei quali verranno riassunte le singole voci di incentivazione, con la specifica degli importi e del grado/fascia individuale assegnato a ciascun partecipante.

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

*Roberto D'Andrea*  
*Stella*

*[Signature]*

**PER LE OO.SS. TERRITORIALI**

CGIL FP Roma e Lazio  
*Francesco Valentini*  
*Giuseppe Fico*  
CISL FP Roma Capitale - Rieti  
*Antonio Marziani*

UIL PA Roma e Lazio  
*Luca Caschi*

Federazione Intesa FP

Federazione CONFSAL UNSA

FLP

**PER LA RSU**

*Giuseppe Politi*  
*Santo Alfieri*  
*Donato Marco*  
*Antonio Schiavone*  
*Giuseppe Scavone*  
*Antonio Mammì*

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti si impegnano ad avviare entro il mese di settembre le trattative relative alla definizione dei criteri per le progressioni economiche nonché per la definizione del nuovo contratto integrativo.

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

*Roberto D'Andrea*  
*[Signature]*  
*Stella*  
*[Signature]*

**PER LE OO.SS. TERRITORIALI**

CGIL FP Roma e Lazio  
*Francesco Valentini*  
*Giuseppe Fico*  
CISL FP Roma Capitale - Rieti  
*Antonio Marziani*

UIL PA Roma e Lazio  
*Luca Caschi*

Federazione Intesa FP

Federazione CONFSAL UNSA

FLP

**PER LA RSU**

*Giuseppe Politi*  
*Santo Alfieri*  
*Donato Marco*  
*Antonio Schiavone*  
*Giuseppe Scavone*  
*Antonio Mammì*

MINISTERO DEL LAVORO - RIPARTIZIONE CENTRI DI RESPONSABILITA'

TABELLA 1

DIREZIONE GENERALE	FRD 2018 (Produttività)	Aggiustamenti anni precedenti	Indennità nazionali	Turni a carico CDR	totali
AMMORTIZZATORI	€ 176.672,02	€ 2.065,91	€ -	€ -	€ 178.737,93
IMMIGRAZIONE	€ 65.862,21		€ -	€ -	€ 65.862,21
NATO-UEO	€ 4.584,32		€ -	€ -	€ 4.584,32
OIV	€ 16.199,97		€ -	€ -	€ 16.199,97
PIOB UPD	€ 489.379,95	€ 1.016,35	€ 34.788,20	€ 80,32	€ 525.264,82
POLITICHE PREVIDENZIALI	€ 174.874,97		€ -	€ -	€ 174.874,97
POVERTA'	€ 174.556,25		€ -	€ -	€ 174.556,25
RAPPORTI DI LAVORO	€ 195.399,03	€ 133,70	€ -	€ 1.053,00	€ 196.585,73
SEGRETARIATO GENERALE	€ 118.268,05		€ -	€ 1.146,60	€ 119.414,65
SISTEMI INFORMATIVI	€ 69.605,00		€ 3.330,40	€ -	€ 72.935,40
TERZO SETTORE	€ 73.441,73		€ -	€ -	€ 73.441,73
	<b>€ 1.558.843,52</b>	<b>€ 3.215,96</b>	<b>€ 38.118,60</b>	<b>€ 2.279,92</b>	<b>€ 1.602.458,00</b>

*Carlo Brambilla*  
*se*

*[Handwritten signatures and initials]*

## Allegato A

### *Equiparazione per le 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. n. 151/2001;
- Permessi previsti dall'art. 4, comma 1, della legge n. 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 n. 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 Karnosky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero o 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;
- Congedi per le donne vittime di violenza art. 36 CCNL del 12/02/2018;
- Permessi per lutto art. 31 CCNL del 12/02/2018;
- 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.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Boni' and 'Mares', and a page number '4' at the bottom right.]*

IMPEGNO DIMOSTRATO RELATIVAMENTE A	PARAMETRI DI RIFERIMENTO esemplificazioni	
CAPACITA' ORGANIZZATIVE	Fare squadra per il perseguimento di obiettivi comuni (responsabile di gruppo)	Capacità dimostrata nell'assegnare il lavoro ai partecipanti del gruppo; nel verificare lo stato di avanzamento delle attività e nel supportare con la propria esperienza i colleghi; nel promuovere all'interno del gruppo la circolazione delle informazioni
	Autonomia ed iniziativa nella soluzione di problemi con attivazione delle modalità più efficaci	Competenza dimostrata nell'identificare il problema e nel prospettare la soluzione migliore tra le diverse alternative possibili; capacità di portare avanti sotto il profilo operativo le soluzioni ipotizzate
ADATTAMENTO OPERATIVO E ORIENTAMENTO ALLA COLLABORAZIONE	Partecipazione al lavoro di gruppo, integrandosi con gli altri componenti	Disponibilità nel fornire l'apporto richiesto in termini funzionali al risultato da raggiungere, nel mantenere rapporti costruttivi, dando aiuto ai colleghi in difficoltà e mettendo a disposizione le conoscenze e le informazioni possedute
	Flessibilità a lavorare in situazioni differenti o con diverse persone o gruppi. Disponibilità ad introdurre nel proprio lavoro soluzioni innovative	Disponibilità ad affrontare i cambiamenti in atto nel contesto lavorativo, per rispondere meglio alle esigenze di servizio sopravvenute; disponibilità a rapportarsi ai problemi da affrontare anche con prospettive nuove, di mettere in atto al proprio livello di responsabilità soluzioni semplificative
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI RICHIESTE	Accuratezza e affidabilità del lavoro svolto, in termini di qualità del risultato	Capacità nel portare avanti il lavoro con precisione, limitando i margini di errore
	Motivazione al risultato	Capacità di portare a compimento nei termini il lavoro assegnato e di perseguire risultati progressivamente più impegnativi

DIREZIONE GENERALE
DIVISIONE / SERVIZIO
-
Sig.ra / Sig.
Ufficio / Area / Sezione cui l'impiegato è addetto

DETTAGLIO DELLE VOCI DI INCENTIVAZIONE ASSEGNATE <i>a lordo delle ritenute a carico del dipendente</i>	quota
AGGIUSTAMENTO ANNI PRECEDENTI	€ 0,00
INDENNITA' NAZIONALI	€ 0,00
RESPONSABILITA' GRUPPO DI LAVORO	€ 0,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 0,00
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	€ 0,00
FASCIA DI MERITO	0
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE art. 78 c.2 CCNL 2018)	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 0,00</b>

DATA

**ALLEGATO C**

fac-simile modello di comunicazione FRD al dipendente

ANNO 2018



MOTIVAZIONE PRODUTTIVITA' 2018
--------------------------------

FIRMA IL DIRIGENTE

*(Handwritten signatures and initials)*



## NOTA A VERBALE

Queste OO.SS., in merito alla costituzione del Fondo, ritengono assolutamente necessario che, a partire dalla prossima contrattazione, lo stesso Fondo sia quantificato così come previsto dal CCNL 2016/2018 e che tale costituzione, compresa la successiva relazione tecnica e illustrativa, sia resa immediatamente disponibile alle rappresentanze sindacali dei lavoratori. Si chiede inoltre che tutta la documentazione sia pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale così come previsto dalla circolare del MEF – IGOP – n. 25 del 19/7/2012.

Inoltre, relativamente al punto 1 - campo di applicazione e soggetti destinatari - dell'ipotesi di accordo integrativo sulle risorse FDR 2018, queste OO.SS., come già sottolineato in fase di contrattazione, ritengono che sarebbe stato necessario esplicitare nel testo dell'accordo che i destinatari del Fondo, con particolare riguardo a quelle unità di personale provenienti da altre amministrazioni, dovessero essere individuati soltanto tra coloro che rientrano nelle tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.

FP CGIL

Giuseppe Palumbo  
Francesco Valentini  
Angela Fico  
Sabina Cacciari

CISL FP

Antonio  
Mazzoni

UILPA

Flavia  
Nemhofest