



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

**DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE E AFFARI GENERALI
DIVISIONE II – RELAZIONI SINDACALI**

**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO CON LE OO.SS. A LIVELLO NAZIONALE
PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE DI CUI AGLI ARTT. 31 E 32 CCNL 1998-2001 - ANNI 2007/2008**

Il 21 febbraio 2007 alle ore 9.00 presso la sede ministeriale di Via Flavia n. 6, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS. a livello nazionale per la determinazione dei contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2007/2008.

Sono presenti per l'Amministrazione:

dr. Massimo PIANESE - Direttore generale delle Risorse umane e AA.GG.;
dr.ssa Elena D'ANGELO - Dirigente della divisione II delle Risorse umane e AA.GG..

Sono presenti per le OO.SS.:

CGIL/FP: Giuseppe Palumbo, Elena Rendina;
CISL/FPS: Immacolata Dui, Simonetta Serangeli, Teresa Contestabile;
UIL/PA: Orlando Grimaldi;
CONFSAL UNSA: Nino Luciano;
RDB PI: Claudio Sabani, Luana Settembrini;
FLP: Angelo Piccoli, Claudio Spina, Roberto Iacoboni, Francesco Gelsumino.

Non è presente, seppure regolarmente convocata, la O.S. Federazione Intesa.

Svolgono compiti di segreteria: la dr.ssa Daniela Corallo, il sig. Ettore Scafuro, la sig.ra Paola Franzosa e la sig.ra Roberta Larini.

1. PREMESSA

Il presente accordo si propone di definire le linee generali del sistema di utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione al fine di valorizzare il grado di impegno profuso dal personale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali, tenuto conto, d'intesa con le parti sindacali, dei diversi apporti professionali. L'impianto segue una impostazione mirata ai risultati e alla valorizzazione del merito, in stretta correlazione con gli obiettivi dati alle strutture e con le performance dei dirigenti.

La riuscita dei modelli proposti è strettamente connessa ad una organizzazione del lavoro finalizzata alla qualità del lavoro all'incremento della produttività e al miglioramento del servizio, e non può prescindere dal costruttivo confronto col sindacato, nel rispetto reciproco dei ruoli.

2. VOCI CHE COSTITUISCONO IL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (art. 31 del CCNL comparto Ministeri 1998/2001)

Il Fondo Unico di Amministrazione del Ministero è costituito:

1. dalle c.d. *somme certe*, stanziare sull'apposito capitolo di bilancio ad inizio d'anno e risultanti:
 - dagli importi di cui agli stanziamenti già previsti dal primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995, finalizzati a finanziare la produttività individuale e quella collettiva del personale;
 - dalle quote di incrementi economici che di volta in volta la contrattazione collettiva nazionale destina alla contrattazione integrativa (pro-capite mensile per ciascun dipendente in servizio per tredici mesi);
 - dai trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
 - dalle percentuali di riduzione delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario e attribuite al Fondo di Amministrazione.

2. dalle c.d. *somme variabili*, assegnate al competente capitolo mediante la legge di assestamento di bilancio a seguito:
 - dei risparmi di gestione riferiti alle spese del personale;
 - delle somme derivanti, ai sensi dell'art. 43, 5° comma, della legge n. 449/1997, dall'accantonamento, da parte dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa, della quota, non inferiore al 2%, finalizzata a risparmi di gestione riferiti alle spese correnti di funzionamento, aventi natura non obbligatoria;
 - dell'importo proveniente dalla riscossione delle sanzioni comminate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro per le violazioni delle leggi sul lavoro (art. 119, comma 3°, della legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni);
 - delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1, commi 57 e segg., legge 662/1996 e successive modifiche e integrazioni);
 - degli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;

- degli importi relativi alla Retribuzione Individuale di Anzianità del personale cessato dal servizio.

A seguito dell'individuazione della definitiva consistenza del Fondo Unico di Amministrazione, vengono determinati e accantonati gli importi necessari per finanziare:

- il pagamento delle differenze retributive al personale inquadrato, a seguito di passaggio interno da una posizione economica all'altra, nell'ambito della stessa area funzionale, in attuazione di quanto previsto dal CCNI di Ministero, sottoscritto il 25 ottobre 2000, e successivi accordi integrativi, sulla base dei principi stabiliti dal CCNL 1998/2001, art. 15, lett. B);
- l'attribuzione degli sviluppi economici "super" individuati in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione.

Sulla base delle risorse disponibili, si procede all'accantonamento di un importo per il pagamento delle indennità da destinare al personale, in servizio presso l'Amministrazione centrale, addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio, 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, nonché all'ufficio passi, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria. L'accantonamento è operato, previa verifica congiunta con le parti sociali delle linee generali del sistema premiante, in un'ottica di razionalizzazione nell'impiego delle risorse, alla luce dello spaccettamento dei Ministeri di cui alla legge 233/2006 e successivi provvedimenti di attuazione. L'incentivazione è compatibile con il premio di produttività per la sola parte da attribuire sulla base della presenza in servizio.

3. SOGGETTI DESTINATARI

Tutto il personale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, compreso quello comandato da altre Amministrazioni, 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

Le parti convengono di destinare l'importo che residua dopo gli accantonamenti di cui al paragrafo 2, al finanziamento degli istituti appresso indicati, fatta salva la possibilità di utilizzazione delle risorse per il finanziamento di ulteriori istituti, nell'ambito di quelli previsti dall'art. 32 CCNL – comparto Ministeri 1998/2001, qualora ne sussistano i presupposti e secondo le procedure indicate agli artt. 4 e 6 del medesimo CCNL.

Ai fini della ripartizione delle risorse, si fa riferimento ai centri di responsabilità amministrativa del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, avendo riguardo all'esito dello spaccettamento dei Ministeri di cui alla legge 233/2006 e norme di attuazione, tenuto conto, ai fini del riparto tra Amministrazione centrale e territorio, del personale in servizio al 31 dicembre 2006 rispetto alle dotazioni organiche.

Quanto alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, per valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno del personale nella loro realizzazione, si conviene di avviare,

in via sperimentale, una modalità di riparto del FUA avendo a riferimento il volume conseguito nel 2007 relativamente ai prodotti specificati nell'allegato A, tenendo altresì presente la forza lavoro applicata. Per la determinazione delle risorse da ripartire a ciascun ufficio, si opera sulla base del rapporto tra le somme complessivamente disponibili, il tempo lavorato su tutte le attività considerate e i risultati raggiunti.

In considerazione del carattere innovativo della modalità ipotizzata, le parti convengono di procedere entro il mese di luglio p.v. alla prima verifica della ricaduta in fase di applicazione dei criteri concordati, sulla base dei dati relativi all'andamento delle attività nel primo semestre 2007.

Considerata, altresì, l'esigenza di garantire un'adeguata proiezione temporale per la definitiva messa a punto delle soluzioni, si conviene sulla valenza biennale - 2007/2008 - dei criteri generali fissati. Fatti salvi i necessari adeguamenti delle scadenze temporali contenute nel presente accordo in relazione alla valenza biennale, si conviene di procedere ad ulteriori verifiche a cadenza semestrale per affinare progressivamente le linee generali del sistema, introducendo meccanismi sempre più orientati a valorizzare il coinvolgimento e l'impegno del personale sui risultati. Inoltre, si conviene di verificare la fattibilità di soluzioni analoghe anche per l'Amministrazione centrale.

L'importo da assegnare alle diverse sedi di contrattazione è individuato, sulla base dei precedenti criteri, dopo la determinazione delle somme di cui al succitato art. 31 CCNL 1998/2001, e di quelle che dovessero rendersi ulteriormente disponibili.

5. INDENNITA' NAZIONALI

Restano regolate a livello nazionale le indennità di turno, reperibilità, indennità di rischio da radiazioni ionizzanti e per i centralinisti non vedenti. In relazione ai compensi e alla relativa disciplina si rinvia all'Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. a livello nazionale il 22 dicembre 2005, nonché - per quanto non specificato - ai CCNL di riferimento nel predetto accordo sindacale richiamati.

Permane il principio d'incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo, ad eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti. In tale caso viene corrisposto il trattamento economico più favorevole nella giornata.

Nel conteggio delle giornate di presenza in servizio, utile per il riconoscimento delle indennità previste dal presente accordo, dovranno essere ricomprese le giornate di "*effettiva presenza in servizio*" del dipendente che abbia svolto attività lavorativa sia nell'ufficio sia al di fuori della propria sede.

6. CRITERI GENERALI DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE

Premesso che il premio di produttività deve ricomprendere tutto il personale e tutti i settori, inclusi quelli di coordinamento e supporto funzionali al buon andamento degli uffici ed al miglioramento della qualità dei servizi, le parti concordano quanto segue.

6.1 UFFICI DEL TERRITORIO

6.1.1 *Attribuzione al personale delle risorse*

In via preliminare, si procede al pagamento delle indennità nazionali individuate al

precedente paragrafo 5. Le rimanenti risorse vengono quindi assegnate, attraverso la contrattazione decentrata a livello locale, secondo i seguenti criteri:

- a. per il riconoscimento dell'apporto professionale espresso nello svolgimento dell'attività d'ufficio, una quota, compresa tra il 20% e il 40%, a tutto il personale sulla base della presenza in servizio;
- b. una quota per l'individuazione di eventuali indennità locali (sportello, attività disagiate, etc.); per l'incentivazione di responsabilità di coordinamento di articolazioni organizzative cui sono addette più unità di personale; per maggiorazioni da determinare in sede di contrattazione decentrata;
- c. una quota per l'incentivazione collegata alla realizzazione degli obiettivi predeterminati e riferiti ai compiti istituzionali, definiti nell'ambito della direttiva annuale sull'azione amministrativa.

6.1.2 Incentivazione della presenza in servizio

Per l'assegnazione al personale della parte di incentivazione di cui alla lettera *a*, da attribuire sulla base della presenza in servizio, quale riconoscimento dell'apporto professionale espresso nell'espletamento dei compiti istituzionali, si tiene conto delle aree funzionali di appartenenza, prevedendo una differenziazione delle aree B e C, rispetto alla A, rispettivamente del 5% e del 10%.

Le parti confermano, altresì, che ai fini della determinazione delle quote giornaliere spettanti a ciascun dipendente sulla base della presenza in servizio, dovranno essere considerate le fasce a suo tempo indicate con accordo sindacale del 20 dicembre 2005 (paragrafo 4.1.1.), richiamate anche dall'accordo relativo al FUA 2005 del 22 dicembre 2005.

Ai fini dell'equiparazione alla presenza in servizio si considerano sia le ipotesi in cui il dipendente abbia svolto attività lavorativa al di fuori della propria sede, sia le giornate di assenza indicate nell'allegato B, nel quale sono esplicitate le tipologie da tenere presenti in via esclusiva con riferimento alle assenze verificatesi nell'anno in esame.

Le parti convengono sul superamento nel 2008 della differenziazione tra le aree relativamente alla quota sulla presenza, contestualmente alla rideterminazione della percentuale delle relative risorse tra il 15 e il 30%.

6.1.3 Incentivazione sugli obiettivi: criteri generali

paragrafo 6.1.1. lettera c

Relativamente a tale quota di incentivazione, il dirigente, sulla base delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, nel presentare gli obiettivi sui quali devono essere applicate tutte le risorse umane in servizio, definisce, mediante accordo con la RSU e le OO.SS. territoriali, i criteri per l'individuazione delle strutture e dei destinatari, anche non appartenenti alla unità operativa e alle linee di attività istituzionalmente deputate, valorizzando il lavoro di gruppo, nonché i misuratori della produttività, da mutuare dagli indicatori specificati nell'allegato A ed eventualmente individuati ulteriormente dalla contrattazione locale.

In tale sede devono essere, altresì, esplicitate le condizioni di misurabilità, verificabilità ed incentivazione dei risultati, necessarie per monitorare periodicamente l'andamento delle attività programmate, nell'ottica del miglioramento della qualità. L'esito dei monitoraggi periodici sarà oggetto, secondo le scadenze concordate, di incontri informativi congiunti.

6.1.4 Specifica obiettivi sulla vigilanza: assegnazione delle risorse

Per la ripartizione tra il personale delle risorse, attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo gli obiettivi assegnati dalla Direzione generale per l'Attività ispettiva, la contrattazione a livello decentrato individua le modalità e i criteri in base al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento ad attività esterna di vigilanza.

* * * * *

Infine, in applicazione di quanto concordato, si procede alla verifica finale congiunta con la RSU e le Organizzazioni Sindacali territoriali del raggiungimento degli obiettivi prefissati, applicando le condizioni di misurabilità concordate ai sensi del punto 6.1.3, a seguito della quale il Direttore dell'Ufficio attribuisce le risorse al personale.

A seguito dell'assegnazione degli obiettivi attraverso la direttiva sull'azione amministrativa, le parti possono procedere ad una revisione dei criteri eventualmente già concordati per una più equa incentivazione della produttività, adeguata alle esigenze sopraggiunte.

6.2 AMMINISTRAZIONE CENTRALE

In via preliminare, si provvede all'accantonamento delle somme necessarie al pagamento delle indennità previste a livello nazionale secondo quanto specificato al precedente paragrafo 5, con riguardo ai servizi generali e di supporto, a carattere trasversale per l'Amministrazione centrale.

Le somme residue sono utilizzate dai Centri di Responsabilità, come segue:

- a. per garantire una quota a tutto il personale sulla base della *presenza in servizio*, tenuto conto delle aree funzionali di appartenenza, prevedendo una differenziazione delle aree B e C, in relazione alla A, rispettivamente del 5% e del 10%. Relativamente all'erogazione del Fondo sulla base del criterio della presenza, si rinvia alla disciplina e alle modalità di computo, nonché alle ipotesi di equiparazione alla presenza già individuate per gli uffici territoriali. Analogamente, le parti convengono sul superamento nel 2008 della differenziazione tra le aree relativamente alla quota sulla presenza, contestualmente alla rideterminazione della percentuale delle relative risorse tra il 15 e il 30%.
- b. per incentivare il personale che nel corso dell'anno è stato coinvolto in attività progettuali di particolare rilievo, anche in ambito interdirezionale. L'entità dell'accantonamento, le attività e i criteri per l'individuazione del personale da prendere in considerazione vanno concordati con la RSU e le OO.SS. territoriali;
- c. la rimanente quota potrà essere ripartita, previa contrattazione con la RSU e le OO.SS. territoriali, per premiare l'impegno dimostrato dal personale, in relazione alle specificità delle singole strutture: **a)** nello svolgimento delle attività connesse agli obiettivi fissati dal

Ministro e dai Direttori Generali; **b)** per incentivare responsabilità di coordinamento di articolazioni organizzative cui sono addette più unità di personale e/o eventuali figure professionali; **c)** per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, oneri, disagio, nonché attività di servizio e di supporto all'utenza.

7. CRITERI GENERALI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA (validi sia per l'Amministrazione centrale che per gli uffici territoriali)

- La quota individuale - escluse le sole indennità individuate nel presente contratto (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti), unitamente alla parte di produttività legata alla presenza in servizio - non potrà superare complessivamente l'importo di **Euro 3.000,00** pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.
- Relativamente alle modalità di computo per l'attribuzione della quota di produttività da assegnare al personale sulla base della presenza in servizio, dovranno considerarsi convenzionalmente 30 giornate lavorative per ciascun mese per un totale annuo di 360 giornate.
- I titolari della contrattazione decentrata, l'Amministrazione e la RSU e le OO.SS. territoriali, pubblicheranno gli accordi stipulati, contestualmente alla loro sottoscrizione.
- I responsabili degli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza, nonché la verifica della corretta applicazione dell'accordo, comunicheranno a ciascun lavoratore con lettera personale l'esito della valutazione contenente l'indicazione delle diverse voci di incentivazione. Trasmetteranno, altresì, alla RSU e alle OO.SS. territoriali i tabulati, resi anonimi, relativi a ciascun obiettivo e per singole voci di incentivazione, con l'indicazione degli importi assegnati a ciascun partecipante.

8. ACCONTO

Entro il 31 maggio 2007 ciascun Ufficio provvederà a comunicare alla Divisione VIII della Direzione Generale delle Risorse umane la quantificazione per il periodo gennaio – aprile 2007 delle seguenti indennità: turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti.

Provvederà altresì a comunicare alla stessa Divisione VIII, per il medesimo periodo, la quantificazione di un'anticipazione, a titolo di acconto, della parte di produttività da corrispondere sulla base della presenza in servizio, facendo riferimento ad una quota giornaliera indifferenziata, al lordo delle ritenute assistenziali e previdenziali a carico del dipendente, che verrà precisata, informate le OO.SS., in fase di richiesta dei dati agli Uffici. Gli importi risultanti per ogni lavoratore saranno successivamente conguagliati, in sede di liquidazione definitiva, sulla base della quota giornaliera da individuarsi in attuazione della disciplina contrattata. Per il personale a tempo parziale, si procederà al conteggio della quota a titolo di anticipazione con le modalità previste per la determinazione del compenso spettante a saldo.

9. DISPOSIZIONI FINALI

Al fine di consentire l'attività di monitoraggio sull'andamento della contrattazione a livello locale, copia degli accordi decentrati dovrà essere trasmessa alla Direzione generale delle Risorse umane e Affari generali – Divisione II, oltre che alla DRL di riferimento per le Direzioni Provinciali del Lavoro, entro il 31 maggio p.v., per quelli riferiti al 2007, ed entro il 31 maggio

2008, per quelli riferiti al 2008.

Relativamente alle DPL, qualora le parti non definiscano la prescritta intesa a livello decentrato entro il 15 maggio 2007 (entro il 15 maggio 2008 per le intese riferite al 2008), la contrattazione è integrata, con funzioni di conciliazione, dal direttore della DRL territorialmente competente e dai rappresentanti designati dalle OO.SS. regionali.

Per le DRL, qualora non si definisca l'intesa, si verifica l'opportunità di attivare l'apposito organismo di composizione dei conflitti a livello nazionale.

Le parti concordano di procedere alla definitiva sottoscrizione della presente ipotesi di accordo il 12 marzo p.v., alle ore 15.30.

Per l'Amministrazione

Per le OO.SS.

CGIL/FP: **firmato**

CISL/FPS: **firmato**

UIL/PA: **firmato**

CONFSAL UNSA: **firmato**

RDB PI:

FLP: **firmato**

ALLEGATO A

Uffici del territorio: prodotti e relativi indicatori

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

PRODOTTI	INDICATORI *
■ CONFERENZA DEI DIRIGENTI	numero dei verbali di riunione redatti
■ INCONTRI TRA STAFF REGIONALE E PROVINCIALE (SECONDO LE METODOLOGIE DI AZIONI COMUNI PREDEFINITE NELL'OBIETTIVO 1 DELLA DIRETTIVA DI SECONDO LIVELLO 2006)	numero dei verbali redatti
■ ATTIVITÀ DI INDIRIZZO	rapporto tra quesiti pervenuti e indicazioni operative
■ RICORSI AL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO (ART. 17 D.LGS N. 124/2004 - SUSSISTENZA/QUALIFICAZIONE RAPPORTO DI LAVORO)	ricorsi trattati, intendendo per tali i ricorsi presentati avverso gli atti di accertamento degli istituti previdenziali e assicurativi, conclusi con provvedimento motivato
■ RICORSI AMMINISTRATIVI (ART. 16 D.LGS N. 124/2004)	ricorsi trattati, intendendo per tali i ricorsi presentati avverso le ordinanze ingiunzione e conclusi con una decisione motivata.
■ RICORSO AL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO (ART. 12 CO. 4 D.LGS 124/2004 - DIFFIDA ACCERTATIVA)	ricorsi trattati, intendendo per tali i ricorsi presentati avverso una diffida accertativa (che ha acquistato efficacia di titolo esecutivo), conclusi con provvedimento motivato.
■ COORDINAMENTO DELLA VIGILANZA TECNICA NELLE FF.SS.	numero riunioni ufficio di coordinamento per l'elaborazione dei piani di azione.
■ ISTRUTTORIA STELLE AL MERITO	numero pratiche lavorate.
■ ESAME CONSULENTI DEL LAVORO	numero candidati.
■ TRATTAMENTO DI QUIESCENZA	numero pratiche concluse: <ul style="list-style-type: none"> ▶ provvisorie, ▶ definitive, ▶ riliquidazioni, ▶ ricongiunzioni, ▶ riscatti.
■ GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE	numero di dipendenti gestiti.

* da raffrontare alla forza lavoro applicata sui prodotti

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

PRODOTTI	INDICATORI *
<ul style="list-style-type: none"> ■ GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE 	numero di dipendenti gestiti
<ul style="list-style-type: none"> ■ CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO 	<ul style="list-style-type: none"> a. Rapporti definiti, intendendo per tali quelli conclusi con una ordinanza ingiunzione o una ordinanza archiviazione; emanati a seguito dei rapporti degli ispettori presi in carico dall'Ufficio legale e contenzioso, trascorsi i termini per il pagamento della "sanzione in misura ridotta" (esclusi gli atti degli enti previdenziali); b. ricorsi definiti in opposizione alle ordinanze ingiunzione.
<ul style="list-style-type: none"> ■ CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO 	Pratiche definite, intendendo per tali i tentativi che si sono conclusi con verbale di accordo totale o parziale o di mancato accordo, ovvero con verbale di assenza di una delle parti.
<ul style="list-style-type: none"> ■ CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO NEL SETTORE PUBBLICO 	Pratiche definite, intendendo per tali i tentativi che si sono conclusi con verbale di accordo totale o parziale o di mancato accordo, ovvero con verbale di assenza di una delle parti.
<ul style="list-style-type: none"> ■ COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE (ART. 76 D.LGS. N. 276/2003) 	Pratiche istruite, intendendo per tali quelle portate in commissione.
<ul style="list-style-type: none"> ■ CONCILIAZIONE MONOCRATICA (ART. 11 D.LGS. N. 127/2004) 	Pratiche istruite, intendendo per tali i tentativi attivati a seguito di convocazione delle parti.
<ul style="list-style-type: none"> ■ LAVORATORI EXTRACOMUNITARI 	Numero pratiche istruite.
<ul style="list-style-type: none"> ■ LAVORATRICI MADRI 	Numero provvedimenti autorizzativi per l'astensione anticipata.
<ul style="list-style-type: none"> ■ INCHIESTE INFORTUNI 	Numero pratiche definite.
<ul style="list-style-type: none"> ■ ATTIVITÀ ISPETTIVA 	<ol style="list-style-type: none"> 1. numero delle aziende ispezionate e aziende irregolari; 2. numero dei lavoratori irregolari; 3. numero dei lavoratori utilizzati in nero; 4. sanzioni riscosse; 5. numero provvedimenti di sospensione dei lavori nei cantieri edili.

* da raffrontare alla forza lavoro applicata sui prodotti

Dal 2008, verrà preso in considerazione anche l'URP intendendo quale indicatore il rapporto tra il personale addetto al front office ed il numero delle RI ricevute. Eventuali altri indicatori potranno essere individuati in corso di verifica intermedia

ALLEGATO B – Equiparazioni alla presenza in servizio

Giornate di assenza dovute a:

- congedo di maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 D.lg. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- permessi relativi alla Legge 104/92, art. 33, commi 2, 3 e 6;
- infortuni sul lavoro ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1994/1997. A tal proposito, dovranno essere ricomprese tutte le fattispecie previste dall'art. 22 del CCNL 1994/97 e cioè, non solo i giorni di assenza dovuta a infortunio sul lavoro, ma anche l'assenza dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, che sia o meno conseguente all'infortunio;
- assenze per donazione sangue e midollo osseo;
- permessi per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia erogata alcuna indennità;
- riposi compensativi;
- permessi e distacchi sindacali ai sensi degli artt. 5, 10 e 11 CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni;
- 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.