



Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

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

ACCORDO INTEGRATIVO, A STRALCIO DEL CCNI, SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE.

Il 18 febbraio 2009 alle ore 9, in prosecuzione dei lavori del 3 febbraio, 22 e 13 gennaio c.a., presso la sede ministeriale di Via Flavia n. 6, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS. a livello nazionale sui criteri di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione – settore Lavoro e Previdenza Sociale e settore Solidarietà Sociale.

■ Sono presenti per l'Amministrazione:

Dr. Massimo PIANESE Direttore Generale delle Risorse Umane e Affari Generali;
Dr.ssa Elena D'ANGELO Dirigente della Divisione II delle Risorse Umane e Affari Generali;
Dr.ssa Graziella DE MAIO Funzionario del Segretariato Generale – Divisione II.

■ Sono presenti per le OO.SS.:

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO, Silvia LODI, Antonio VENTRELLI, Marta COTTA, Annarita AUFIERO, Carolina BIANCHI;
CISL FPS: Antonella LA ROSA, Paola RAPARELLI, Teresa CONTESTABILE;
UIL PA: Palmina D'ONOFRIO, Angelo VIGNOCCHI, Orlando GRIMALDI, Riccardo DI LEO, Bruno DI CUIA;
UNSA-CONFSAL: Nino LUCIANO;
RDB PI: Claudio SABANI;
FLP: Angelo PICCOLI, Mimma PALDINOLA, Claudio SPINA, Francesco GELSUMINO, Bruno CHIERA.

■ Svolgono compiti di segreteria:

Dr. Giuseppe MESSINA, Dr.ssa Simona CRUCIANI, Sig.ra Roberta CARONI, Sig.ra Paola FRANZOSA, Sig.ra REMOLI Renata e la Sig.ra Anna Maria BUCCI.

1. PREMESSA

Il presente accordo si propone di definire i criteri generali del sistema di incentivazione della produttività con l'impiego delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione. E' finalizzato a valorizzare il grado di impegno profuso dal personale nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, in coerenza con traguardi di crescita professionale e di carriera del personale stesso che le parti stanno sviluppando nell'ambito dei lavori in corso sul nuovo CCNI.

Le parti convengono pertanto di definire le specifiche soluzioni, a stralcio dei lavori sul Contratto Nazionale Integrativo, per il perfezionamento della disciplina contenuta nell'accordo integrativo 12 marzo 2007, in attuazione degli ulteriori criteri introdotti dal CCNL 14 settembre 2007 in materia di politiche di incentivazione della produttività.

L'impianto segue una impostazione mirata ai risultati dell'azione amministrativa, in correlazione con gli obiettivi rilasciati ai diversi livelli, nel quadro delle iniziative per la misurazione, la verifica e l'incentivazione della qualità dei servizi ed il riconoscimento della professionalità del personale.

La riuscita dei modelli proposti è strettamente connessa a soluzioni operative finalizzate alla qualità della prestazione, all'incremento della produttività e al miglioramento del servizio, e non può prescindere dal costruttivo confronto col sindacato nel rispetto reciproco dei ruoli.

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, stanziare sull'apposito capitolo di bilancio e costituite dalle risorse:
 - consolidate ante CCNL 14 settembre 2007;
 - di cui al CCNL 2006/2009 art. 32, comma 1;
 - di cui al CCNL 14.9.2007 art. 31, comma 7 (a defalco).
- dalle c.d. somme variabili, a seguito dell'ulteriore assegnazione di risorse in fase di assestamento di bilancio, nei termini previsti dalle disposizioni vigenti (cfr. L. 133/2008 - art. 61; L. 203/2008 art. 2).

La consistenza delle risorse è riassunta, con specificazione delle singole voci e con riferimento al personale rispettivamente in servizio presso il settore Lavoro e Previdenza Sociale e presso il settore Solidarietà Sociale, con Accordo sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione.

A seguito dell'individuazione delle risorse, vengono determinati e accantonati gli importi necessari per finanziare:

- il pagamento delle differenze retributive dovute al personale del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Solidarietà Sociale, a seguito dei percorsi di riqualificazione realizzati nell'ambito della stessa area funzionale, nonché degli sviluppi economici super. Le progressioni giuridiche ed economiche da considerare sono quelle definite ai sensi del CCNI 25 ottobre 2000 e dell'accordo integrativo 30 maggio 2007 di determinazione dei criteri relativi alle procedure di riqualificazione all'interno delle aree e per l'attribuzione degli sviluppi economici;
- 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 della riforma dei Ministeri disposta dalla Legge 121/2008 e successivi provvedimenti di attuazione, nonché della L. 133/2008. L'incentivazione è compatibile con il premio di produttività per una quota della incentivazione su base collettiva.

3. SOGGETTI DESTINATARI

Il personale del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, settore Lavoro e Previdenza Sociale e settore Solidarietà 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 ulteriori istituti, nell'ambito di quelli previsti dall'art. 32 CCNL - Comparto Ministeri 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.

Nell'attribuzione delle risorse, si fa riferimento ai centri di responsabilità amministrativa del settore Lavoro e Previdenza Sociale e del settore Solidarietà Sociale, tenuto conto, nel riparto tra Amministrazione centrale e territorio, del personale in servizio.

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 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%, invece, si procede sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento rapportati al personale.

A partire dal 2010, nel riparto delle risorse si potrà tener conto anche della ponderazione dei diversi prodotti, da mettere a punto nell'ambito di un apposito tavolo tecnico a composizione paritetica Amministrazione - OO.SS.

Per l'Amministrazione centrale si conviene invece, in considerazione degli effetti sulle strutture determinati dalla riforma dei Ministeri di cui alla legge 121/2008 e successivi provvedimenti di attuazione, di operare in base al criterio del personale in servizio. Le parti convengono sull'esigenza di una progressiva messa a punto, anche per gli Uffici del centro, di modalità più direttamente collegate alla valorizzazione dei risultati raggiunti.

Una volta determinate, le risorse - integrate da quelle che dovessero rendersi ulteriormente disponibili - verranno assegnate alle diverse sedi di contrattazione sulla base dei criteri precedentemente descritti.

5. CRITERI GENERALI DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

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 su criteri generali che, in un'ottica di semplificazione, consentano, fatta salva l'autonomia della contrattazione locale nell'ambito delle linee generali, una applicazione omogenea sul territorio nazionale (cfr. sintesi delle linee generali).

Per valorizzare metodologie basate sulla definizione di obiettivi e sulla verifica dei risultati conseguiti, il dirigente dell'Ufficio procede ad inizio d'anno a definire il piano di lavoro da portare avanti, con modalità di coinvolgimento del personale improntate alla chiarezza dell'apporto richiesto a ciascuno, garantendo adeguata informazione ai soggetti coinvolti nel medesimo piano di attività.

Analogamente, per quanto riguarda le fasi di avanzamento e la verifica dei risultati

realizzati a conclusione del periodo di riferimento.

Allo scopo, si avvarrà dell'apposita modulistica che sarà approntata dalla Direzione generale delle Risorse umane come da fac - simile, da utilizzarsi altresì per monitorare le fasi fondamentali del ciclo lavorativo, anche per gruppo di lavoro, e per la prevista comunicazione al personale delle incentivazioni riconosciute. (all. 1)

■ **5.1 Indennità 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 vigenti e richiamati nel predetto accordo sindacale.

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

Nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento delle indennità previste dal presente accordo, dovranno essere ricomprese solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia nell'ufficio sia al di fuori della sede di servizio.

Per i soli servizi generali e di supporto a carattere trasversale per l'Amministrazione centrale, la contrattazione decentrata definisce le modalità per l'accantonamento delle somme necessarie al pagamento delle indennità da corrispondere ai lavoratori coinvolti.

■ **5.2 Posizioni di responsabilità e indennità locali**

Una quota percentuale delle risorse disponibili può essere destinata all'individuazione di eventuali indennità locali (sportello, attività disagiate, etc.), tenendo presente che l'indennità può essere corrisposta per le giornate nelle quali l'attività di sportello/disagiata è stata effettivamente resa.

Una seconda quota percentuale può essere invece deputata all'incentivazione di responsabilità di coordinamento di articolazioni organizzative, formalmente conferite nel rispetto delle disposizioni vigenti, cui sono addette più unità di personale.

■ **5.3 Incentivazione sugli obiettivi: criteri generali**

Il dirigente, sulla base delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, presenta gli obiettivi sui quali devono essere applicate tutte le risorse umane 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.

Ai fini di una corretta applicazione dei criteri generali, i punti da sviluppare in sede di contrattazione decentrata consistono in:

- a. criteri per l'individuazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, anche non appartenenti alla unità operativa/sezione e alle linee di attività istituzionalmente deputate agli obiettivi, valorizzando il lavoro di gruppo;
- b. misuratori della produttività da mutuare, per uniformità di azione, dagli indicatori specificati nell'allegato A (unicamente per il territorio), nonché dalle direttive ministeriali, in una logica rispondente ai principi dettati dall'art. 23 del CCNL 14 settembre 2007; percentuale delle risorse per obiettivo/prodotto/progetto;
- c. scadenze per la verifica intermedia e finale dei risultati, prevedendo incontri informativi congiunti con la RSU e le OO.SS. territoriali nell'ambito dei quali illustrare l'andamento delle attività considerate e le modalità di applicazione degli indicatori. Tali incontri avranno cadenza almeno semestrale;

FUA
SINTESI DELLE LINEE GENERALI PER LA CONTRATTAZIONE

I PARTE
PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE AGLI UFFICI
(CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE)

TERRITORIO →

1. NELLA MISURA DELL'80% DELLE RISORSE DISPONIBILI, A SEGUITO DELLA VERIFICA DEI RISULTATI SUI PRODOTTI, IN RAPPORTO ALLA FORZA LAVORO APPLICATA.
2. NELLA MISURA DEL 20% SULLA BASE DI INDICATORI DESCRITTIVI DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO RAPPORTATI AL PERSONALE

AMMINISTRAZIONE CENTRALE →

SULLA BASE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

II PARTE
DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO
(CRITERI PER IL CONFERIMENTO AL PERSONALE)

MODALITA' ↗ ↘

QUOTA DELL'80%
nel rispetto dei criteri generali

- INDENNITA' NAZIONALI
- INDENNITA' LOCALI
- POSIZIONI DI RESPONSABILITA'
- PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
- PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

QUOTA DEL 20%
secondo i criteri generali fissati dalla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art.4, comma 3, lett. B, CCNL 16.2.99

- PROGETTI SUGLI OBIETTIVI ORIENTATI A CONSEGUIRE RISULTATI IN DETERMINATE AREE
- NESSUN AUTOMATISMO NELL'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE
- RISPETTO TETTO PRO - CAPITE

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

d. criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati. Nell'attribuzione delle quote si dovrà 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. Per la graduazione dei compensi incentivanti è prevista una produttività in termini sia collettivi che individuali tenuto conto della percentuale di raggiungimento dei traguardi assegnati in fase di definizione del piano di lavoro. Nella graduazione dei compensi incentivanti si terrà conto dei seguenti criteri:

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 giornate;
2. quota non superiore al 40% delle risorse disponibili per l'incentivazione della produttività collettiva, da ripartirsi in pari misura tra il personale che ha concretamente contribuito alla realizzazione dell'obiettivo/attività. Il contributo reso dovrà essere attestato in fase di verifica dello stato di avanzamento e finale del piano di lavoro;
3. quota non inferiore al 60% delle risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale da riconoscersi sulla base della qualità dell'apporto prestato sull'obiettivo/attività istituzionale - di cui al piano di lavoro formulato dal dirigente ad inizio d'anno - per un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa.

Relativamente al personale per il quale - ai sensi delle disposizioni vigenti (cfr. art. 71 L. 133/2008 e cfr. allegato B) - le assenze dal servizio sono equiparate alla presenza, la condizione di cui al punto 1 è soddisfatta anche nel caso in cui la partecipazione effettiva sull'obiettivo sia pari ad almeno i 2/3 del numero minimo di giornate fissato per il restante personale. Per le quote previste ai punti 1 e 2 si richiamano i criteri sopra ipotizzati, rendendosi comunque necessario fare riferimento, anche per tali fattispecie, agli ordinari principi in materia di premialità.

e. criteri per la ripartizione tra il 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, 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 all'attività esterna di vigilanza.

■ 5.4 Quota del 20% riservata alla contrattazione di posto di lavoro

Ai sensi dell'art. 32 CCNL 14 settembre 2007, una quota pari al 20% delle risorse assegnate, una volta corrisposte le indennità nazionali, quelle locali e le posizioni di responsabilità - e fatte salve le risorse espressamente finalizzate a specifici scopi da disposizioni di legge - è riservata, in via sperimentale, 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;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '4' and various illegible signatures.]

- 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;
- 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 della gestione.

La contrattazione di posto di lavoro definisce i criteri per l'individuazione dei partecipanti, nel riferimento alle competenze coinvolte, e per la graduazione dei compensi della produttività, ferma restando l'impossibilità di ricorrere - come disposto dal CCNL 14 settembre 2007 - ad automatismi di alcun genere.

Per l'Amministrazione centrale, in considerazione degli effetti che saranno determinati sugli assetti organizzativi dalla attuazione della L. 121/2008, nonché della L. 133/2008, le parti deputate alla contrattazione di posto di lavoro verificheranno se sussistono le condizioni per la incentivazione di progetti che, nell'ambito degli obiettivi istituzionali, consentano interventi nelle aree sopra richiamate.

* * * * *

L'attribuzione delle somme al personale avviene a cura del Direttore dell'Ufficio/Dirigente di Divisione - Servizio a seguito della verifica finale, non appena risultino attribuite le risorse finanziarie, fermo restando che il personale potrà percepire un'unica quota di produttività a valere sugli obiettivi ovvero sui progetti.

6. CRITERI GENERALI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- La quota individuale - escluse le sole indennità individuate nel presente contratto (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) - non potrà superare complessivamente l'importo di **Euro 3.500,00** pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.
- 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, esplicitando sinteticamente le motivazioni alla base del conferimento delle quote. Trasmetteranno, altresì, alla RSU e alle OO.SS. territoriali i tabulati, resi anonimi, relativi a ciascun obiettivo e per singole voci di incentivazione, con la specifica degli importi assegnati a ciascun partecipante. Le due comunicazioni verranno rese sulla base dei fac-simile predisposti dall'Amministrazione e allegati alla circolare illustrativa del presente accordo.

7. 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, entro il 15 marzo di ciascun anno.

Relativamente alle DPL, qualora le parti non definiscano la prescritta intesa a livello decentrato entro il 1° marzo di ciascun anno, la contrattazione è integrata, con funzioni di

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and several smaller signatures at the bottom.]

conciliazione, dal direttore della DRL territorialmente competente e dai rappresentanti designati dalle OO.SS. regionali. Unitamente all'accordo dovrà essere trasmessa anche la scheda di monitoraggio, all. 2, ai fini dell'analisi delle soluzioni concordate a livello locale nell'ambito di una Commissione a formazione paritetica Amministrazione - OO.SS.

Considerati gli aspetti fortemente innovativi della disciplina introdotta, basati su un più forte collegamento tra lo sviluppo dell'azione amministrativa e la produttività del personale, le parti convengono sull'esigenza che vengano emanate - nelle more della "certificazione" del presente accordo integrativo - istruzioni mirate a garantire il tempestivo avvio delle attività nel rispetto dei criteri concordati, prevedendo un'adeguata informazione alle OO.SS. e alla RSU sugli obiettivi da promuovere.

La riunione si conclude alle ore 17.30.

Per l'Amministrazione

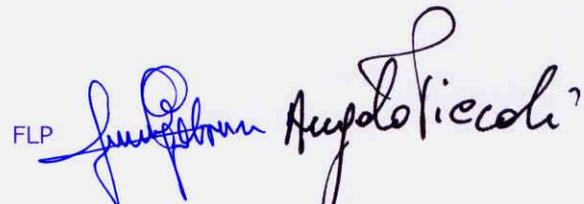



Per le OO.SS.

FP CGIL


CISL FPS *Carlo Scudato*
T. Scudato
Illegible signature
UIL PA *M. Scudato*
UNSA CONFSAI *Vino Scudato*

RDB PI


FLP *Scudato*
Scudato
Scudato

ALLEGATO A UFFICI DEL TERRITORIO: PRODOTTI E RELATIVI INDICATORI

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

PRODOTTI

- CONFERENZA DEI DIRIGENTI

- INCONTRI TRA STAFF REGIONALE E PROVINCIALE
(SECONDO LE METODOLOGIE DI AZIONI COMUNI PREDEFINITE
NELL'OBIETTIVO 1 DELLA DIRETTIVA DI SECONDO LIVELLO 2006)

- ATTIVITÀ DI INDIRIZZO

- RICORSI AL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI
DI LAVORO
(ART. 17 D. LGS N. 124/2004 - SUSSISTENZA/QUALIFICAZIONE
RAPPORTO DI LAVORO)

- RICORSI AMMINISTRATIVI
(ART. 16 D. LGS N. 124/2004 - ART. 14 CO. 9 DLGS 81/2008)

- RICORSO AL COMITATO REGIONALE PER I
RAPPORTI DI LAVORO
(ART. 12 CO. 4 D. LGS 124/2004 - DIFFIDA ACCERTATIVA)

- PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO DELLA
VIGILANZA TECNICA NELLE FF.SS.

- STELLE AL MERITO

- ESAME CONSULENTI DEL LAVORO

- TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

INDICATORI *

- numero dei verbali di riunione redatti

- numero dei verbali redatti

- indicazioni operative fornite

- ricorsi trattati, intendendo per tali i
ricorsi presentati avverso gli atti di
accertamento degli istituti previdenziali e
assicurativi e degli ispettori della DPL,
conclusi con provvedimento motivato

- ricorsi trattati, intendendo per tali i
ricorsi presentati avverso le ordinanze
ingiunzione e i provvedimenti conclusi
con una decisione motivata

- ricorsi trattati, intendendo per tali i
ricorsi presentati avverso una diffida
accertativa (che ha acquistato efficacia di
titolo esecutivo), conclusi con
provvedimento motivato.

- numero riunioni ufficio di coordinamento
per l'elaborazione dei piani di azione.

- numero pratiche lavorate.

- numero candidati.

- numero pratiche concluse:
 - provvisorie,
 - definitive,
 - riliquidazioni,
 - ricongiunzioni,
 - riscatti,
 - costituzioni di posizione
assicurativa,
 - computi,
 - liquidazioni buonuscita

9

■ GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE DEL PERSONALE

numero di dipendenti gestiti

■ ATTIVITA' ISPETTIVA

(GRUPPO ISPETTIVO REGIONALE, CAMPAGNE SPECIFICHE)

1. numero delle aziende ispezionate;
 2. aziende irregolari;
 3. numero dei lavoratori irregolari;
 4. numero dei lavoratori utilizzati in nero;
 5. sanzioni riscosse;
 6. numero provvedimenti di sospensione delle attività imprenditoriali.
- Numero giorni di attività esterna ed interna

■ FORMAZIONE A CASCATA

numero formati da dipendenti della DRL

■ RELAZIONI CON L'ESTERNO URP

numero richieste di accesso agli atti.

* **da raffrontare alla forza lavoro applicata sui prodotti**

ALTRE ATTIVITA' DA MONITORARE

ULTERIORI SETTORI DI ATTIVITA' PER I QUALI SI PROCEDE A MISURAZIONE

- CIGS E MOBILITA' IN DEROGA
- INFORMAZIONE NELLE SCUOLE
- VERIFICHE TECNICHE
- VERIFICHE AMMINISTRATIVO-CONTABILI

ULTERIORI ATTIVITA'

- PRATICHE RELATIVE AI CONFLITTI DI LAVORO
- PRATICHE RELATIVE AL SETTORE IMPIEGO
- ATTIVITA' DI COORDINAMENTO, PROGRAMMAZIONE, RICERCA, STUDIO E STATISTICA
- ORGANI COLLEGIALI
- SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

PRODOTTI

INDICATORI *

- CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO
LETT. A
(RAPPORTI DEGLI ISPETTORI DELLA DPL)

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);

- CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO
LETT. A
(RAPPORTI DEGLI ENTI PREVIDENZIALI)

Rapporti definiti, intendendo per tali quelli conclusi con una ordinanza ingiunzione o una ordinanza archiviazione; emanati a seguito dei rapporti degli ispettori di altri enti di vigilanza, presi in carico dall'Ufficio legale e contenzioso, trascorsi i termini per il pagamento della "sanzione in misura ridotta";

- CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO
LETT. B

ricorsi definiti in opposizione alle ordinanze ingiunzione, per i quali si è provveduto al deposito della memoria di costituzione.

- 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.

- 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.

- COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE
(ART. 76 D.LGS. N. 276/2003)

Pratiche istruite, intendendo per tali quelle portate in commissione.

- CONCILIAZIONE MONOCRATICA
(ART. 11 D.LGS. N. 127/2004)

Pratiche istruite, intendendo per tali i tentativi attivati a seguito di convocazione delle parti.

- LAVORATORI EXTRA E NEOCOMUNITARI

Numero lavoratori per i quali si è emanato il parere

- LAVORATRICI MADRI

- Numero autorizzazioni e dinieghi emessi ai sensi del Dlgs n. 151/01 ART. 17 co. 2 lett. a);
- Numero autorizzazioni e dinieghi emessi ai sensi del Dlgs n. 151/01 ART. 17 co. 2 lett. b) e c);

■ INCHIESTE INFORTUNI

Numero pratiche definite.

■ ATTIVITÀ ISPETTIVA

1. numero delle aziende ispezionate;
2. aziende irregolari;
3. numero dei lavoratori irregolari;
4. numero dei lavoratori utilizzati in nero;
5. sanzioni riscosse;
6. numero provvedimenti ^{di sospensione} delle attività imprenditoriali.

■ FORMAZIONE A CASCATA

numero formati da dipendenti della DPL

■ RELAZIONI CON L'ESTERNO URP

Numero richieste di intervento,
numero richieste di accesso agli atti.

■ GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE

numero di dipendenti gestiti

* **da raffrontare alla forza lavoro applicata sui prodotti**

ALTRE ATTIVITA' DA MONITORARE

ULTERIORI SETTORI DI ATTIVITA' PER I QUALI SI PROCEDE A MISURAZIONE

- CIGS E MOBILITA' IN DEROGA
- INFORMAZIONE NELLE SCUOLE
- VERIFICHE TECNICHE
- VERIFICHE AMMINISTRATIVO-CONTABILI

ULTERIORI ATTIVITA'

- ALTRI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI
- PRATICHE RELATIVE AI CONFLITTI DI LAVORO
- DIFFIDE ACCERTATIVE
- ATTIVITA' DI COORDINAMENTO, PROGRAMMAZIONE, RICERCA, STUDIO E STATISTICA
- ORGANI COLLEGIALI
- SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Handwritten signature

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);
- Congedo per paternità;
- Assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Per i soli portatori di handicap grave, permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- 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.
- Permessi per lutto;
- Per citazione a testimoniare per fatti d'Ufficio;
- Per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo.

ALLEGATO 1

FUA - ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO

UFFICIO/UNITA' OPERATIVA CUI L'IMPIEGATO E' ADDETTO/A

NOME

COGNOME

DATA DI NASCITA

[Handwritten signature]

/ /

PARTE PRIMA - PIANO DI LAVORO

ATTIVITA' CUI E' ASSEGNATO/A

SINTESI OBIETTIVI ANNO 2009

Luogo e data

Il Responsabile dell'UO-Sezione

Il Dirigente per presa visione

Il funzionario

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical list of handwritten signatures]

**ALLEGATO 2
SCHEDA DI MONITORAGGIO**

UFFICIO/DRL/DPL.....

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: composizione come da D.M. 28 settembre 2007

Capo delegazione:

Altri componenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE: soggetti da convocare ex art. 10 CCNL 1998/2001

RSU

PRESENTI
(barrare)

OO. SS. di categoria

PRESENTI
(barrare)

[Handwritten signature]

SI NO

TURNI

REPERIBILITA'

IND. DA RISCHIO DA RADIAZIONI IONIZZANTI

CENTRALINISTI NON VEDENTI

1. INDENNITA' NAZIONALI

% risorse dedicate

n. posizioni/indennità finanziate

2. POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

3. INDENNITA' LOCALI

4. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

5. PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

[Handwritten signatures and initials: Butler, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]

[Handwritten signatures and initials: [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]

a. ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE AL PERSONALE - CRITERI (specifiche punto 5.4 produttività)

Prevedendo:

- assegnazione preventiva al personale degli obiettivi e dei compiti da realizzare; percentuale delle risorse del Fondo da attribuire a ciascun obiettivo;
- monitoraggi periodici sull'andamento dell'attività;
- relazione/report finale sui risultati conseguiti;
- modalità di assegnazione delle risorse, tenuto conto dei risultati conseguiti a livello individuale ovvero da parte del gruppo, in rapporto ai risultati raggiunti dall'Ufficio e sulla base del tipo di attività di svolgere.

N.B. Non è possibile ricorrere ad automatismi e cioè a forme di automatica determinazione del compenso e di "erogazione a pioggia". Per la produttività individuale sono possibili formule che, in base al ruolo/funzione svolta, prevedano esemplificativamente quote o fasce di performance, incentivazione in base al volume di attività realizzato etc.. Per il personale ispettivo si avrà riguardo al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento dell'attività esterna di vigilanza.

Specifiche

Produttività collettiva:

Produttività individuale:

b. ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA DEL 20% - CRITERI (specifiche punto 5.5 produttività)

Specificando:

- i progetti ammessi alla incentivazione;
- i criteri seguiti per l'assegnazione delle risorse al progetto;
- i criteri per il conferimento delle incentivazioni al personale;

N.B. Non è possibile ricorrere ad automatismi e cioè a forme di automatica determinazione del compenso e di "erogazione a pioggia". Sono possibili formule che, in base al tipo di intervento svolto, all'onere e al disagio affrontato, prevedano per il personale produttività esemplificativamente per quote o fasce di performance, incentivazione in base al volume di attività realizzato etc.. I progetti devono essere promossi su obiettivi orientati a conseguire risultati in determinate aree.

Specifiche