



# Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI  
Divisione II - RELAZIONI SINDACALI

## IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PER LO SVILUPPO ECONOMICO, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL PERSONALE DELLE AREE

Il 3 novembre 2009, alle ore 16.30, in prosecuzione dei lavori per la definizione del CCNI di Ministero avviati il 17 giugno 2009 e proseguiti il 1° luglio e l'8 luglio (in sede di tavolo tecnico), il 4 agosto, il 20 e il 26 ottobre 2009, presso la sede di Via Flavia n. 6, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS.

In particolare,

### ► 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 Anna BELGUARDI - Dirigente della Divisione III delle Risorse Umane e Affari generali;  
dr.ssa Amalia BALLETTA - Dirigente della Divisione IV delle Risorse Umane e Affari generali.

### ► intervengono per le OO.SS.

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO; Marta COTTA;  
CISL FPS: Antonella LA ROSA; Paola RAPARELLI;  
UIL PA: Palmina D'ONOFRIO; Angelo VIGNOCCHI; Bruno DI CUIA;  
FLP: Angelo PICCOLI; Mimma PALDINOLA, Claudio SPINA;  
RDB P.I.: Claudio SABANI; Aldo DI NAPOLI.

Non è presente, sebbene regolarmente convocata la OS UNSA/CONFSAL.

### ► svolgono compiti di segreteria

sig. Alfonso PANTALONE, dr.ssa Simona CRUCIANI, sig.ra Roberta CARONI.



Premesso che:

- con accordo integrativo di Amministrazione sottoscritto in data 29 aprile 2009 è stata definita la disciplina delle politiche di incentivazione della produttività del personale;
- con accordo integrativo di Amministrazione sottoscritto il 4 agosto 2009 è stato introdotto il nuovo sistema ordinamentale di Ministero;
- con protocollo del 10 dicembre 2008 è stato definito il sistema di valutazione dell'attività del personale, attualmente in fase di sperimentazione presso 6 Uffici ministeriali, di cui 4 del territorio e 2 della Direzione generale delle Risorse umane e Affari generali;
- con protocollo del 4 giugno 2009 è stata definita la disciplina della formazione del personale ai sensi degli artt. 24 e 25 del CCNL 14 settembre 2007;

Considerato che con verbale del 29 aprile 2009 sono state indicate le linee da seguire per il nuovo CCNI, con specificate le attività da realizzare e la relativa tempistica;

Preso atto che, con Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n 150, è stata data attuazione alla legge 15/2009 contenente Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle P.A.;

Considerato che l'entrata in vigore del predetto decreto delegato induce modifiche della disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza delle performance, nonché del sistema del merito e dei premi per i dipendenti con rapporto di lavoro pubblico, prevedendosi tra l'altro l'adeguamento entro il 2010 dei Contratti integrativi vigenti non conformi ai nuovi principi, con conseguente inefficacia e impossibilità di dar loro ulteriore applicazione in caso di mancato adeguamento;

Ravvisata l'esigenza di procedere alla disciplina delle progressioni economiche del personale, al rilascio del sistema di valutazione della performance individuale e della formazione professionale, in termini conformi al CCNL vigente ed alla normativa citata;

### **le parti convengono**

sulla definizione dei seguenti istituti nell'ambito del CCNI di Ministero - area Lavoro e Previdenza sociale e area Politiche sociali, nel rispetto dei criteri generali contenuti nel CCNL 14 settembre 2007 e della normativa introdotta dalla predetta legge 15/2009.

#### **1. Sistema di valutazione del personale di cui al protocollo sottoscritto con le OO.SS. il 10 dicembre 2008**

Viene introdotto sulla scorta degli esiti della sperimentazione in corso, con semplificazione della parte relativa ai comportamenti organizzativi, per una maggiore oggettività e aderenza ai contesti di operatività del personale, con valutazione per tutto il personale delle competenze operative, con riferimenti alla performance organizzativa, in vista della applicazione del sistema medesimo presso tutti gli Uffici ministeriali, dal 1° gennaio 2010, nei termini e con le modalità, da definire entro il 18/12/2009, come richiamato dal documento "Integrazione del documento intitolato La valutazione della prestazione del personale" sottoscritto l'11/12/2008 (Protocollo sulla valutazione della prestazione del personale).

#### **2. Disciplina della formazione del personale ai sensi degli artt. 24 e 25 del CCNL 14 settembre 2007 di cui al protocollo 4 giugno 2009**

Per le implicazioni determinate nella gestione delle risorse umane dalle politiche per la formazione professionale, sono definite le linee di indirizzo della relativa disciplina di cui al protocollo



sottoscritto con le OO.SS. il 4 giugno 2009, come da aggiornamenti contenuti nell'allegato 1 che del presente contratto costituisce parte integrante.

### 3. Procedure per lo sviluppo del personale - sequenza e criteri

#### a. Riconduzione del personale nel profilo di applicazione a seguito del nuovo sistema ordinamentale definito con CCNI 4 agosto 2009 e degli organici di sede

A seguito della ricomposizione dei processi lavorativi e del conseguente riordino dei profili professionali, per garantire il funzionale espletamento dei servizi istituzionali, si procede alla riconduzione del personale nel profilo di applicazione, su base volontaria, avendo a riferimento l'attività professionale in esercizio, svolta con carattere di esclusività e, subordinatamente con carattere di prevalenza, prevedendosi in tale secondo caso un periodo minimo di avvenuto svolgimento continuativo dell'attività nel profilo di riconduzione.

Tale riconduzione è realizzata con flessibilità tra profili all'interno dell'area, nel rispetto degli organici di sede e della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservato all'accesso dall'interno, con conservazione da parte del personale della fascia retributiva acquisita. In caso di opzioni eccedenti i posti disponibili, si procede alla formulazione della graduatoria sulla base di criteri coerenti con quanto sopra indicato.

#### b. Progressioni economiche all'interno delle aree

Sono realizzate, attribuendo al personale la corrispondente fascia retributiva, in due tranches, nel riferimento alla sequenza delle procedure da attuare (previo espletamento della fase prevista al punto 3a) di cui la prima con decorrenza al 2010 - per i dipendenti inquadrati nella prima e nella seconda area - e la seconda con decorrenza al 2011 per i dipendenti inquadrati nella terza area.

Le procedure sono programmate dall'Amministrazione, non appena intervenuta la riforma dei Ministeri, sulla base delle risorse disponibili a consuntivo nel Fondo Unico di Amministrazione - parte fissa, fermo restando che le selezioni non possono comunque comportare una spesa superiore ad €. 4.410.000,00 ca. (fatti salvi gli ulteriori aumenti contrattuali).

Nello specifico sono destinati € 1.792.398,70 alle progressioni economiche del personale appartenente alla prima e alla seconda area, interessando le unità inquadrature nei profili introdotti dal nuovo ordinamento. Complessivamente sono previste:

- nella seconda area, n. 1.180 progressioni economiche di cui n. 80 da F1 a F2; n. 400 da F2 a F3; n. 100 da F3 a F4 e n. 600 da F4 a F5;
- nella prima area, n. 37 progressioni economiche, di cui n. 27 da F1 a F2; n. 10 da F2 a F3.

Per le selezioni indirizzate al personale appartenente ai profili della terza area sono invece destinati € 2.614.552,10 per la realizzazione di n. 1010 progressioni economiche, di cui n. 380 da F1 a F2; n. 465 da F3 a F4; n. 85 da F4 a F5; n. 80 da F5 a F6.

Eventuali risorse aggiuntive destinate a regime al FUA, dal 2009, con esclusione di quelle derivanti dagli aumenti contrattuali, sono utilizzate per le progressioni economiche in misura pari al 60% degli ulteriori importi confluiti in misura fissa e continuativa e comunque nei limiti di 1.600.000,00 di Euro. L'importo è impiegato per le progressioni economiche del personale con incremento del numero dei posti programmati in misura da concordare.

Al fine di riconoscere il maggior grado di specializzazione acquisito dal personale nel profilo di appartenenza, le selezioni sono realizzate sulla base di criteri che tendono alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti nel riferimento ai risultati conseguiti e attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza maturata, supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.

Ciò premesso, le progressioni economiche all'interno delle aree e dei profili si realizzano con le modalità ed i criteri sotto indicati, mediante il passaggio dalla fascia retributiva di inquadramento a quella immediatamente superiore, nell'ambito del profilo di appartenenza.



Non partecipano alle procedure le unità di personale che, negli ultimi due anni, hanno riportato sanzioni disciplinari, con esclusione di quelle previste dall'art. 13 comma 2 del CCNL 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Inoltre, non possono partecipare alle procedure i dipendenti per i quali si registri una permanenza nella fascia retributiva di appartenenza inferiore a due anni.

### Criteri generali

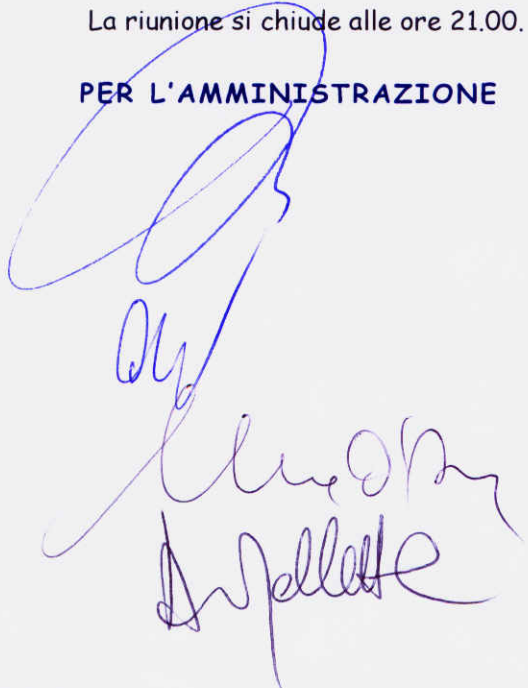
1. le competenze professionali e i risultati rilevati dal sistema di valutazione dell'attività del personale;
2. il periodo di esperienza maturato nella fascia retributiva immediatamente precedente a quella di destinazione, quello maturato nell'area di inquadramento e il periodo di esperienza maturato nella Pubblica Amministrazione;
3. i titoli di studio, culturali e professionali, coerenti con l'attività del profilo cui si riferisce la selezione e, in particolare:
  - 3.a titoli di studio previsti, per ciascun profilo, per l'accesso dall'esterno a seguito della riattualizzazione dell'ordinamento professionale di cui al CCNI 4 agosto 2009, nonché titoli ed equipollenze previsti per l'accesso dall'esterno nel previgente ordinamento introdotto dal CCNI del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale sottoscritto il 25 ottobre 2000;
  - 3.b titoli di studio superiori a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
  - 3.c. nell'ambito della terza area:
    - 3.c.1 ulteriori titoli conseguiti dopo la laurea: specializzazioni, dottorati e corsi di perfezionamento, coerenti con l'attività del profilo;
    - 3.c.2 pubblicazioni, anch'esse coerenti con l'attività svolta;
    - 3.c.3 abilitazioni professionali;
4. i percorsi formativi qualificati quanto a durata e contenuti. Nel caso in cui non sia stata garantita la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, tale criterio non può essere utilizzato.

I criteri sono ponderati al fine di evitare la prevalenza del valore percentuale dell'uno sull'altro e sono applicati in modo da valorizzare le reali capacità dei dipendenti, riconoscendo quanto concretamente ciascuno è in grado di fare nel profilo di appartenenza.

Entro il 18 dicembre 2009 si procede, nell'ambito dei criteri generali sopraindicati, alla definizione delle ulteriori specifiche di ponderazione nel riferimento al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascun settore di attività all'interno delle aree.

La riunione si chiude alle ore 21.00.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS.

CGIL FP

CISL FPS

UIL PA

FLP

RDB PI

CONFSAL UNSA

