



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE
ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO - UPD**
Divisione III - RELAZIONI SINDACALI, POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO
ECONOMICO

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2015**

Sono presenti per l'Amministrazione

Dr. Edoardo GAMBACCIANI Direttore generale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione tecnologica, il bilancio -UPD;

Dr.ssa Susanna ZELLER Dirigente della divisione III della D.G. PIOB-UPD

Dr.ssa Stefania CRESTI Dirigente della divisione I della D.G. PIOB-UPD

Sono presenti per le OO.SS.

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO, Matteo ARIANO;
CISL FP: Michele CAVO;
UIL PA: Angelo VIGNOCCHI;
USB PI: Claudio SABANI;
FLP: *assente seppur regolarmente convocata*;
FEDERAZIONE INTESA: Nicoletta MORGIA;
CONFSAL UNSA: Vincenzo DI BIASI.

Svolgono i compiti di segreteria

Dr. Ettore SCAFURO e Sig.ra Paola FRANZOSA

Il presente accordo, in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, si ispira ad un sistema fondato su logiche meritocratiche e di selettività che tiene 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.

Pertanto, il premio di produttività viene riconosciuto al personale in ragione del 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, rimessi alle determinazioni datoriali.

In presenza, quindi, di un quadro normativo di riferimento non modificato rispetto a quello vigente all'epoca della definitiva sottoscrizione dell'accordo del 22 ottobre 2012, si possono ritenere ancora valide le valutazioni tecniche fornite con nota n. 501 il 12 luglio 2012 dall'OIV.

Pertanto le parti, si incontrano per definire nuovamente gli aspetti normativi disciplinati nella sezione A, nonché a procedere alla definizione dei contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2015.

SEZIONE A - PARTE NORMATIVA -

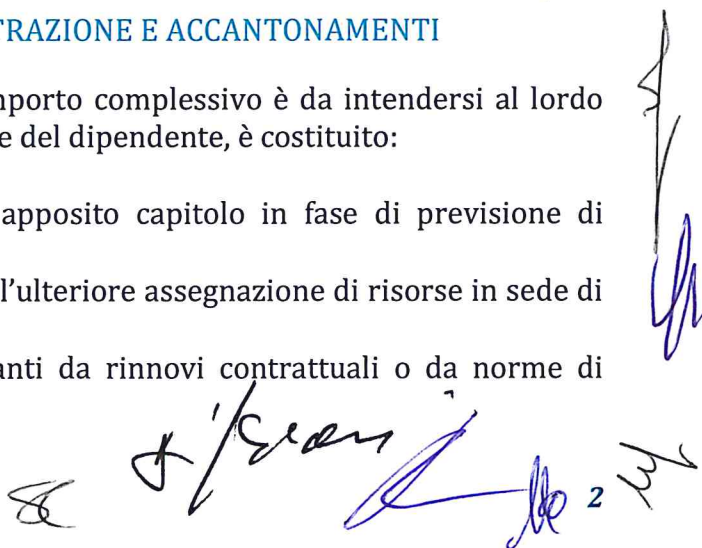
Relativamente alle politiche incentivanti la produttività, la normativa vigente prevede che le Amministrazioni Pubbliche promuovano il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso sistemi improntati a logiche meritocratiche e di selettività, vietando la distribuzione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

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

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 su apposito capitolo in fase di previsione di bilancio;
- dalle c.d. somme variabili, a seguito dell'ulteriore assegnazione di risorse in sede di assestamento di bilancio;
- da eventuali risorse aggiuntive derivanti da rinnovi contrattuali o da norme di legge.



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

Con l'individuazione delle risorse, vengono poi determinati e accantonati gli importi necessari per il finanziamento delle indennità da destinare al personale, in servizio presso l'Amministrazione centrale, ai servizi di anticamera che operano per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro non compresi nel relativo "contingente", al servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, nonché addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria.

La predetta incentivazione è compatibile con il solo premio di produttività riconosciuto su base collettiva.

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

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

2. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AGLI UFFICI

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

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione del vigente sistema di valutazione e misurazione.

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 ai singoli centri di responsabilità si opera:

- per le DIL e le DTL 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, mentre per il restante 20%, si procede sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato.
- per l'Amministrazione centrale si conviene, infine, che in attesa del completamento del processo di riorganizzazione le risorse disponibili saranno assegnate in relazione al personale amministrato.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'A. Paris' and several smaller initials and marks.

3. MODALITA' DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

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

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

3.1 Indennità nazionali

Sono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti.

Per i centralinisti non vedenti, adibiti alle mansioni di centralinista e che svolgano effettivamente tale attività, l'indennità va considerata come parte integrante della retribuzione fissa, riconosciuta per tutte le giornate contrattualmente retribuite ed erogata con le modalità previste dalla Circolare del Ministero del Tesoro del 4 novembre 1992 n. 84.

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

Nel caso di sovrapposizione, nella stessa giornata, viene assegnato il trattamento economico più favorevole.

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

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

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

Le attività poste in essere dal personale ispettivo e specificatamente finanziate con la così detta "quota ispettiva" del Fondo Unico di Amministrazione, dovranno essere diverse da quelle previste dal recente protocollo d'intesa sulle "Linee guida per la ripartizione delle misure incentivanti di cui all'art.14 del D.L. n.15/2013 al personale ispettivo" sottoscritto con le OO.SS. nazionali in data 23 maggio 2016.

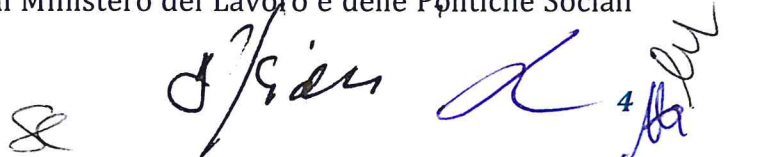
Permane infine il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo (comprese quelle elencate al punto 3.2) fatta eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

3.2 Responsabilità di piano operativo

La contrattazione decentrata di posto di lavoro può destinare una quota delle risorse disponibili e non superiore al 5%, per i funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette più unità di personale.

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

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



3.3 Incentivazione della produttività

Il Dirigente, nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, procede alla elaborazione dei piani di lavoro, nei termini descritti al paragrafo 3, coinvolgendo tutto il personale in servizio.

Il Dirigente presenta i piani operativi con l'indicazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, anche non appartenenti alla unità operativa/sezione e alle linee di attività istituzionalmente deputate agli obiettivi.

Il responsabile della struttura fornisce inoltre informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività adottati e procede alle verifiche e alla rendicontazione finale dei risultati conseguiti.

In sede di contrattazione decentrata vengono poi individuati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati, in ragione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale previsto in base alla normativa vigente.

La somma, viene ripartita tra tutto il personale coinvolto, per una parte sulla base dei risultati raggiunti collettivamente (e cioè dal gruppo di lavoro) – produttività collettiva - e per la parte restante avendo a riferimento la prestazione resa individualmente – produttività individuale. 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 sulla linea di attività alla quale il personale è applicato, tenendo conto dei seguenti parametri:

c.1. previsione di un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva sull'obiettivo/attività istituzionale, al di sotto del quale non viene corrisposta alcuna incentivazione, pari ad almeno 60 giorni.

Le parti, nei termini di legge, prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato B del presente accordo, ai fini dell'assegnazione della quota di cui al successivo punto c.2..


Resta fermo che, per il riconoscimento della produttività individuale di cui al punto c.3., per tutto il personale, si deve fare riferimento esclusivamente all'impegno concretamente fornito da ciascuno;

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

c.3. individuazione di una quota non inferiore al 20% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro formulato dal dirigente – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa.

La contrattazione a livello decentrato determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'G. G. G.' and other smaller initials.

La stessa contrattazione a livello decentrato definisce i criteri per la ripartizione, al personale ispettivo, in servizio presso le DIL e DTL le ulteriori risorse, specificatamente attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "quota ispettiva").

Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità previste all'ultimo capoverso del punto 3.1, la contrattazione a livello decentrato determina i criteri, in base al disagio, al grado di onerosità ed allacomplessità degli interventi nel riferimento all'attività esterna di vigilanza, per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo, con le modalità specificate al punto c.3..

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

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

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

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

5. DISPOSIZIONI FINALI

- ∞ I titolari della contrattazione decentrata Amministrazione, RSU e OO.SS. territoriali, pubblicheranno gli accordi stipulati, contestualmente alla loro sottoscrizione.
- ∞ I responsabili degli Uffici, nel rispetto dei principi di trasparenza, economicità ed efficacia della Pubblica Amministrazione, dopo la ripartizione delle quote, al fine di assicurare la verifica della corretta applicazione dell'accordo - comunicheranno a ciascun lavoratore, con lettera personale, le diverse voci di incentivazione riconosciute.
- ∞ Il sistema concordato fra le parti richiede che, senza deroga alcuna, si osservino scrupolosamente le procedure previste dal presente accordo per l'attribuzione del Fondo Unico di Amministrazione, nonché quelle fissate a livello locale.
- ∞ Al fine di consentire l'attività di monitoraggio sull'andamento della contrattazione a livello locale, copia degli accordi decentrati dovrà essere trasmessa alla divisione II della



Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica. Unitamente all'accordo dovrà essere trasmessa anche la scheda di monitoraggio, ai fini dell'analisi delle soluzioni concordate a livello locale.

SEZIONE B
- PARTE ECONOMICA -

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

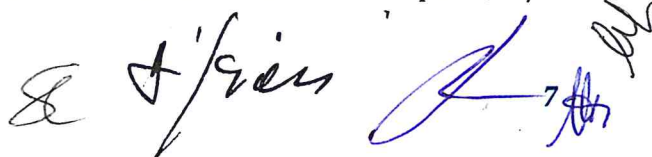
▶ **SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE – ANNO 2015**

Preliminarmente l'Amministrazione informa le OO.SS. che il Fondo Unico di Amministrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2015 a **€ 15.222.429,00** al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente, ed è analiticamente così costituito:

Voci che costituiscono il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2015	Totale
▶ Totale somme certe Previsione di bilancio anno 2015 (cfr. Decreto MEF 29.12.2014- G.U. Serie Generale n. 302 del 31.12.2014 -Supplemento Ordinario n. 101)	€ 4.156.429,00
▶ Totale somme variabili Assestamento di bilancio anno 2015 (cfr. Legge 02.10.2015 n.171 - G.U. Serie Generale n. 249 del 26.10.2015 - Supplemento Ordinario n.58/L.)	€ 11.066.000,00
di cui € 2.400.000,00 assegnati ai sensi dell'art. 6 della legge n. 127/06, ridotti per effetto dell'art. 67 c. 3 del D.L. n. 112/08, convertito in legge 133/08	
TOTALE FONDO	€ 15.222.429,00

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

- Una quota pari ad **€ 19.138,11** per il pagamento della quota di trattamento accessorio da corrispondere al personale che è stato posto in esonero;
- Una quota pari ad **€ 22.533,00** per il pagamento delle incentivazioni al personale in servizio presso l'Amministrazione Centrale, previste dalla **sezione A**, paragrafo 2, punto B, che operano nel servizio di portierato e custodia, dell'ufficio passi, e/o



addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria.

- L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione, al netto degli accantonamenti su indicati, risulta pari a € **15.180.757,89** da destinarsi alla produttività del personale.

Con nota del 15 marzo 2016 prot. n. 5052 la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha trasmesso la relazione sulla specifica attività del gruppo INFO-DGAI, istituito con D.D. del 31 marzo 2014, n. 10, al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dal personale del suddetto gruppo e di garantire il suo pieno riconoscimento ai fini della distribuzione FUA. Pertanto anche per l'anno 2015 viene accantonata la somma di € **8.421,46** al lordo delle ritenute a carico dell'Amministrazione e del dipendente per il finanziamento delle giornate impegnate dal Gruppo nel corso del 2015 e di tutto il lavoro svolto anche nel periodo pregresso, che ha comportato peraltro, il mancato conteggio delle citate giornate quale presenza in ufficio ai fini della corresponsione del FUA. L'importo è stato calcolato avendo a riferimento il valore medio giornaliero di effettiva presenza del personale delle DTL, maggiorato del 25% .

► MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE

1.1 Ripartizione tra gli uffici del territorio - specifiche

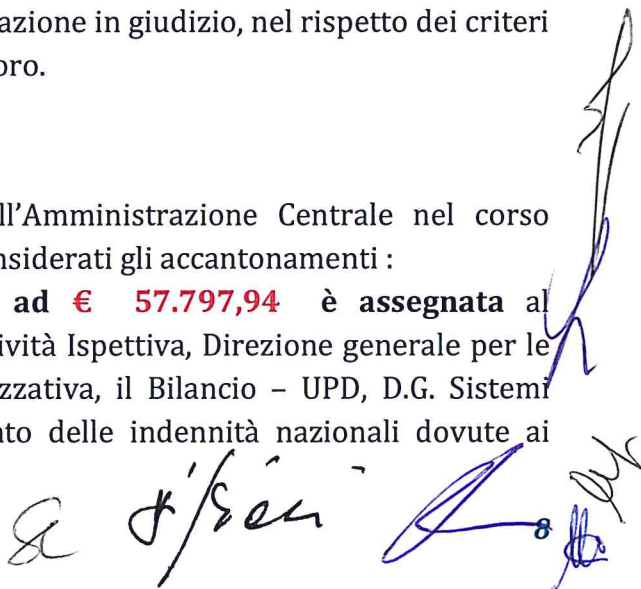
Al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, l'assegnazione delle risorse alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro del lavoro avviene, nella misura dell' 80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti specificati, a titolo informativo, nell'allegato A del presente accordo, monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata sulle diverse linee. Per il restante 20% si procede, invece, sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato nell'anno 2015.

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

1.2 Amministrazione centrale - specifiche

In riferimento alle prestazioni già rese nell'Amministrazione Centrale nel corso dell'anno 2015 la ripartizione tra gli Uffici Centrali considerati gli accantonamenti :

- **una quota complessivamente pari ad € 57.797,94** è assegnata al Segretariato Generale, alle D.G. Inclusione, Attività Ispettiva, Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio - UPD, D.G. Sistemi Informativi e alla DG Tutela per il pagamento delle indennità nazionali dovute ai



dipendenti dell'Amministrazione centrale che garantiscono i servizi generali e di supporto a carattere trasversale ;

- **una quota pari complessivamente ad € 22.533,00 è assegnata** alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari per il personale addetto al servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, nonché alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio, in ragione della prestazione lavorativa caratterizzata da disagio commisurato alla particolare e gravosa modulazione oraria. Le quote saranno assegnate con le modalità e i limiti previsti alla sezione A, paragrafo 2. La ripartizione tra i dipendenti destinatari dell'incentivazione è stabilita, per le diverse tipologie, dal Direttore Generale della DG PIOB - UPD, sulla base delle modalità del servizio prestato, previa informativa alle OO.SS. a livello nazionale. La presente incentivazione è compatibile con la sola parte destinata alla produttività collettiva.
- L'Amministrazione rappresenta di voler procedere, nel corso del 2016, ad una ulteriore uniformazione delle modalità di attribuzione delle indennità nazionali e del "disagio", sulla base del riordino del sistema di articolazione della prestazione lavorativa del personale addetto ai servizi generali del Ministero, in coerenza con gli interventi di riallineamento dell'orario già avviati nel 2015.

1.3 Allegati

Le somme destinate alle diverse tipologie di Ufficio sono indicate nei prospetti allegati, che costituiscono, parte integrante del presente accordo. In particolare, le somme destinate alle Direzioni del lavoro sono riportate nelle tabelle allegati B e C (di cui B per le Direzioni interregionali e C per le Direzioni Territoriali). Le risorse destinate agli Uffici dell'Amministrazione centrale sono invece indicate nella tabella allegato D.

▶ DISPOSIZIONI FINALI

In via programmatica, tenuto conto dell'articolato processo di attuazione dei DLgs 149 e 150 del 2015, di avvio dell'INL e dell'ANPAL e di concomitante riassetto del Ministero del lavoro, si stabilisce di destinare, ai sensi dell'art. 32 comma 2, sesto alinea del CCNL 16.02.1999, una quota pari a € 3.325.000 delle risorse aventi carattere di stabilità e certezza, a valere sul Fondo 2016, al finanziamento di passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale.

Le parti pertanto concordano ai sensi dell'artt. Dal 17 al 19 del CCNL 14.09.2007 del comparto Ministeri, all'interno del sistema di classificazione del personale, di avviare un percorso di articolato sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie nell'area funzionale di appartenenza nei limiti delle risorse aventi caratteri di stabilità e certezza, a valere sul Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2016 nella percentuale sopra riportata..

In considerazione delle procedure di trasferimento in atto relative alle Agenzie di nuova costituzione, ai fini dell'individuazione dei criteri per gli sviluppi economici e per l'attuazione delle correlate procedure, le parti convengono sulla necessità del coinvolgimento di ciascuna Amministrazione (Ministero del Lavoro, INL, ANPAL) in relazione al personale assegnato.

El Nien

[Signature]

Le parti ribadiscono inoltre che le risorse ripartite sono assegnate a tutto il personale nell'ambito dei criteri che vengono concordati in sede decentrata - in attuazione di quelli fissati a livello integrativo nella **sezione A**- parte normativa- del presente accordo e sulla base delle indicazioni diramate dall'Amministrazione in linea con le disposizioni legislative vigenti e secondo le decisioni assunte in sede di contrattazione integrativa. La quota individuale - escluse le sole indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) - non potrà superare complessivamente l'importo di € 2.500 pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

I responsabili degli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo, effettueranno -, anche sulla base degli elementi forniti dal dirigente effettivamente competente per l'anno di riferimento come meglio dettagliato da apposita circolare e sulla base del fac-simile predisposto dall'Amministrazione -, una comunicazione al lavoratore delle diverse voci di incentivazione riconosciute con la relativa valutazione, prima di procedere alla liquidazione delle stesse.

Il dirigente dovrà informare il lavoratore della possibilità di esperire procedure conciliative in caso di contrasto sulla valutazione ricevuta. Tali procedure consisteranno nell'instaurazione di un cadenzato procedimento svolto in contraddittorio, i cui esiti dovranno essere comunicati alla DG PIOB-UPD.

Renderanno altresì le informazioni relative alle quote di FUA attribuite alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. e al personale che ha fatto parte di un gruppo di lavoro che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo assegnato al team, nel rispetto delle "linee guida in materia di trattamento dei dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del Garante per la protezione dei dati personali.

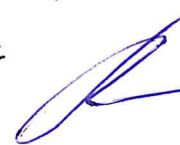
Si ribadisce con il presente accordo quanto previsto nella sezione **A**, paragrafo 5.3 riguardo al limite minimo di 60 giornate di presenza effettiva richiesta al dipendente per l'accesso al sistema premiante.

Le parti prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie normative e contrattuali che risultano nell'allegato B dell'accordo richiamato, ai fini dell'assegnazione della quota destinata all'incentivazione della produttività collettiva. Per i dipendenti interessati alle fattispecie descritte nel citato allegato B, la condizione prescritta per l'accesso al sistema premiante potrà essere soddisfatta sommando alla presenza effettivamente realizzata le giornate di assenza c.d equiparate.

Resta fermo che per il riconoscimento della produttività individuale si deve fare esclusivamente riferimento all'impegno profuso e alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale

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

L'assegnazione delle somme al personale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in merito alla predisposizione e consegna dei piani di lavoro a tutto il personale per l'anno 2015, avviene a cura del dirigente dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti rispetto a quelli delineati attraverso la predisposizione dei piani operativi e individuali, prendendo a riferimento i criteri concordati a livello integrativo e di posto di lavoro.



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

La riunione termina alle ore 19.00.

13 LUG. 2016

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

USB PI

FLP

FEDERAZIONE INTESA

CONFSAL UNSA

Nicola Mepi
Francesco d'Isa

