



*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

**ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2014**

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con nota prot. 49613 del 28 agosto 2015, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 - all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2014, sottoscritta il 26 maggio 2015, i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. a livello integrativo di Ministero si incontrano il giorno 17 settembre 2015, alle ore 14,30, presso la sede di Via Flavia n. 6, per la definitiva sottoscrizione.

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 Patrizia ROMANO Dirigente della divisione III della D.G. per le politiche del personale, l'innovazione tecnologica, il bilancio -UPD;

Sono presenti per le OO.SS.

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO, Marta COTTA, Matteo ARIANO

CISL FP: Michele CAVO

UIL PA: Angelo VIGNOCCHI

USB PI: assente

FLP: assente

FEDERAZIONE INTESA: Nicoletta MORGIA, Amedeo TAVOLETTI, Carolina CAMI

CONFSAL UNSA: Gian Maria GIOVANNETTI, Vincenzo DI BIASI

Le OO.SS. **USB PI** e **FLP** se pur regolarmente convocate risultano assenti

Svolgono i compiti di segreteria

Dott.ssa Simona Cruciani, Dr.ssa Immacolata Allocca, sig.ra Paola Franzosa, sig.ra Annamaria Bucci

▶ QUADRO DI RIFERIMENTO

Vista la nota di certificazione rilasciata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazione Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, e dal MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP- pervenuta con nota prot. n. 49613 del 28 agosto 2015.

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.

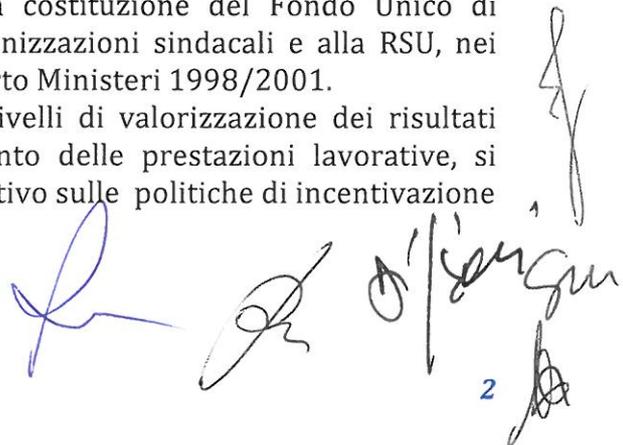
Ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio, fermo restando il divieto di distribuire gli incentivi e i premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, si tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla 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 relazione alle politiche incentivanti è necessario sottolineare come anche l'art 5, comma 11 e ss., del D.L. n° 95/2012, convertito dalla Legge n° 135 del 7 agosto 2012, intervenendo sui principi dettati dalla precedente normativa, ha stabilito che, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art 6 del D.Lgs n° 141/2011, le Amministrazioni pubbliche, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, procedano alla distribuzione degli incentivi ispirandosi a criteri di selettività e riconoscimento del merito.

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, possono ritenersi ancora valide le valutazioni tecniche fornite dall'OIV, con nota prot. n. 501 del 12 luglio 2012, nella parte in cui ha precisato che quel necessario carattere di selettività e di valorizzazione del merito è rinvenibile, in certa misura, nel sistema premiante adottato dal Ministero del Lavoro, finalizzato alla valorizzazione del grado di impegno profuso dal personale nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, alla verifica dei risultati conseguiti e della qualità dei servizi, al riconoscimento, infine, della professionalità dimostrata. In forza di tali valutazioni, l'accordo siglato il 22 ottobre 2012, ha recepito i precetti imposti dalla normativa vigente, con riguardo sia ai principi ai quali ispirarsi per l'attribuzione della produttività collettiva e individuale, sia in riferimento alla definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione decentrata e quelli che, seppur rientranti tra le prerogative dirigenziali, sono comunque oggetto di informativa sindacale; di conseguenza tutti i profili relativi alla misurazione e valutazione della performance collettiva e individuale, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici e operativi, ai misuratori dell'attività, agli indicatori di risultato e alla verifica dello stato di avanzamento delle attività contenute nei piani operativi e individuali, nonché la costituzione del Fondo Unico di Amministrazione, sono oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, nei termini previsti dall'art. 6, lettera A), del CCNL del comparto Ministeri 1998/2001.

Ciò premesso, allo scopo di mantenere adeguati livelli di valorizzazione dei risultati raggiunti sull'attività istituzionale e per il miglioramento delle prestazioni lavorative, si prende atto che il sistema delineato dall'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione



2

della produttività del personale, utilizzato per l'anno 2013, può trovare applicazione, con particolare riguardo ai principi adottati per l'attribuzione della produttività, anche per il 2014.

Le parti, si incontrano per confermare gli aspetti normativi disciplinati nella sezione A dell'accordo sottoscritto il 22 ottobre 2012, nonché per procedere alla definizione dei contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2014.

► 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.

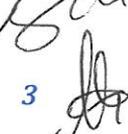
► SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE - ANNO 2014

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 2014 a **Euro 11.767.799,00** 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 2014	Totale
► Totale somme certe Previsione di bilancio anno 2014 (cfr. Decreto MEF 27 dicembre 2013 - G.U. Serie Generale n. 305 del 31 dicembre 2013 - Supplemento Ordinario n. 90)	4.447.803,00
► Totale somme variabili Assestamento di bilancio anno 2014 (cfr. Legge 03-10-2014 n.145 - G.U. Serie Generale n. 244 del 20 ottobre 2014 - Supplemento Ordinario n.79.) di cui Euro 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	7.319.996,00
TOTALE FONDO	11.767.799,00

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**:

A. **Euro 26.486,66** per il pagamento della quota di trattamento accessorio da corrispondere al personale che è stato posto in esonero. Detto trattamento è quantificato, per ogni singola unità di personale coinvolta, nei termini stabiliti dall'art. 72, co. 3, del D.L. n. 112/08, convertito con Legge n. 133/08, e con le modalità determinate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 10/2008 secondo cui "le voci di retribuzione accessoria sono quelle di cui il dipendente risulta titolare al momento in cui lo stesso viene collocato nella nuova posizione", al netto di tutte le componenti retributive direttamente collegate alla prestazione lavorativa;

A. Pici   3 

- B. Euro 31.137,00** per il pagamento delle incentivazioni al personale in servizio presso l'Amministrazione Centrale, previste dalla sezione **A**, paragrafo 2, punto B dell'accordo integrativo 22 ottobre 2012 (servizi di anticamera che operano per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro non compresi nel relativo "contingente", servizio di portierato e custodia, ufficio passi, addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio), in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria (compreso recupero somme 2013);
- C. Euro 2.558,25** per accantonamento in esecuzione della Sentenza n.6930/2013 del 21 maggio 2013 del Tribunale di Roma (per il periodo dal 1998 al 2008).

L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione, al netto degli accantonamenti su indicati, risulta pari a **Euro 11.707.617,09** da destinarsi alla produttività del personale.

► Con nota del 28 aprile 2015 prot. n. 0007128 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.

La quota pari a **Euro 6.811,97**, tiene conto delle giornate impegnate dal Gruppo nel corso del 2014; 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; della mancata maturazione dei buoni pasto nelle citate giornate di lavoro svolte presso le sedi centrali del Ministero, nelle quali non è stato possibile da parte dell'Amministrazione il pagamento dell'indennità sostitutiva del pasto in ragione della tipologia dei finanziamenti utilizzati per la movimentazione del Gruppo. Detto importo, da ripartire fra i componenti del gruppo, proporzionalmente all'impegno profuso, è al lordo degli oneri riflessi.

► MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE

Considerato l'attuale assetto delle strutture ministeriali derivante dal D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121 concernente "Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a norma dell'articolo 2, comma 10-ter, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, modificato dall'articolo 2, comma 7, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, come modificato dall'articolo 1, comma 6, del decreto - legge 30 dicembre 2013, n. 150" e del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2014, di attuazione del DPCM del 14 febbraio 2014, n. 121, in materia di uffici dirigenziali non generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il riparto delle risorse, tra gli Uffici dell'Amministrazione centrale e le Direzioni interregionali del lavoro e Direzioni territoriali del lavoro si opera sulla base del personale amministrato nel 2014 (cfr. allegati B, C e D).

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


4

restante 20% si procede, invece, sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato nell'anno 2014.

Per le attività trasversali e di supporto, si conviene di incentivare maggiormente le situazioni connotate da una minore concentrazione di personale, nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge finanziaria per il 2007 n. 296/2006, art. 1 comma 404 lettera f) e seguenti, nonché nella L. 133/2008, di conversione del D.L. n. 112/2008, art. 74 comma 1 lettera b).

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

La ripartizione tra gli Uffici dell'Amministrazione centrale avviene sulla base del personale amministrato nell'anno di riferimento.

€uro 56.534,66 da assegnare al Segretariato Generale, D.G. Inclusione, DG Attività Ispettiva, e alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari, D.G. Sistemi Informativi, DG Tutela; importo comprensivo della somma occorrente al pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dell'Amministrazione centrale che garantiscono i servizi generali e di supporto a carattere trasversale (compreso recupero somme 2013);

€uro 31.137,00 attribuite alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari per il pagamento delle incentivazioni previste per il personale addetto ai servizi di anticamera che operano per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro non compresi nel relativo "contingente", 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, punto B, dell'accordo integrativo sottoscritto il 22 ottobre 2012 (valore massimo previsto per il riconoscimento del buono pasto giornaliero). 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 (compreso recupero somme 2013).

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 ed ex DRL e C per le Direzioni Territoriali, che verranno ancora considerate separatamente per esigenze contabili). Le risorse destinate agli Uffici dell'Amministrazione centrale sono invece indicate nella tabella allegato D.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'S. P. I. A. I.']

► DISPOSIZIONI FINALI

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- dell'accordo siglato il 22 ottobre 2012 - 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 dell'accordo integrativo del 22 ottobre 2012, riguardo al limite minimo di 60 giornate di presenza effettiva richiesta al dipendente per l'accesso al sistema premiante.

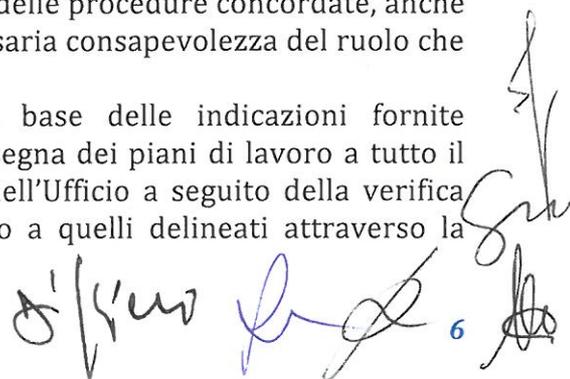
Le parti prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie normative e contrattuali che risultano nell'allegato B dell'accordo richiamato, ai fini dell'assegnazione della quota destinata all'incentivazione della produttività collettiva. 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

Al personale impegnato per una parte dell'anno negli Uffici di diretta collaborazione e non destinatario della relativa indennità, è corrisposta la sola quota di incentivazione della produttività collettiva, nel caso in cui abbia realizzato un numero di giornate di presenza effettiva, rientrati dalla diretta collaborazione, inferiore a 60.

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 2014, 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



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones.

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

PER L'AMMINISTRAZIONE




PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP



UIL PA



USB PI

FLP

FEDERAZIONE INTESA

CONFSAL UNSA





FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Segreteria Generale



Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it

NOTA VERBALE A FONDO UNICO AMMINISTRAZIONE ANNO 2014 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

La Federazione Confisal-UNSA contesta la mancanza di trasparenza da parte dell'Amministrazione che, pur se ripetutamente sollecitata da questa O.S., non ha fornito i dettagli della costituzione del Fondo Unico.

La Federazione Confisal-UNSA stigmatizza questo operato dell'Amministrazione riguardo a risorse economiche che appartengono al personale, o per fonte legislativa o per fonte contrattuale; si ricorda all'Amministrazione che lo stesso personale – e le sue rappresentanze sindacali- hanno il diritto di verificare la correttezza della costituzione del Fondo, anche al fine di evitare quegli errori degli uffici competenti che talvolta si sono verificati e che comporterebbero una indebita sottrazione di risorse spettanti ai lavoratori.

Si rammenta che solo all'interno di un trasparente dibattito sindacale è possibile limitare il verificarsi di errori nella gestione dei Fondi, come prova questo stesso Fua 2014, nel quale l'Amministrazione è giunta a correggere un'allegata tabella di ripartizione di risorse - errata in una prima bozza – solo a seguito di richiesta di chiarimenti proveniente da parte sindacale.

Malgrado ciò, la Federazione Confisal-UNSA sottoscrive l'Accordo FUA per l'anno 2014 esclusivamente per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori, al fine di assicurare l'erogazione agli stessi del fondo incentivante nei tempi più rapidi possibile, in un contesto di blocco dei contratti collettivi nazionali che prosegue sin dal 2010.

Giovannetti GM

Finolfo M. / Gian

ROMA, 17.09.2015