



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE, IL
BILANCIO E LA LOGISTICA**

già Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Divisione II - RELAZIONI SINDACALI

**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO UNICO
DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2011**

Il 12 luglio 2012, alle ore 15,00, presso la sede di Via Flavia n. 6, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. a livello integrativo di Ministero.

Sono presenti per l'Amministrazione

Dr.ssa Concetta FERRARI Direttore generale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica
già Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Dr.ssa Maria CONDEMI Dirigente della divisione II – Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica
già Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Sono presenti per le OO.SS.

FP CGIL: Giuseppe PALUMBO, Marta COTTA, Anna Rita AUFIERO

FP CISL: Paolo BONOMO, Massimiliano MARZOLI, Teresa CONTESTABILE

UIL PA: Angelo VIGNOCCHI, Orlando GRIMALDI

FLP: Angelo PICCOLI, Claudio SPINA, Mimma PALDINOLA

FEDERAZIONE INTESA: Nicoletta MORGIA

FEDERAZIONE CONFSA/UNSA: Claudio MASCAGNA, Gian Maria GIOVANNETTI

Non è presente sebbene regolarmente convocata la O.S. USP-PI.

Svolgono i compiti di segreteria

Alfonso PANTALONE, Simona CRUCIANI, Giuseppe MESSINA, Ettore SCAFURO

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Mop', 'G. P.', 'C. P.', 'S. C.', and 'E. S.'.

L'amministrazione con nota prot. 41930 del 5 luglio 2012, ha convocato le OO.SS. allo scopo di definire i criteri di distribuzione del FUA 2011 in rispondenza della normativa vigente.

Tenuto conto delle intervenute intese tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e le parti sociali e, in particolare, alla luce delle posizioni espresse dal vertice dell'Amministrazione, le parti ritengono di dover aggiornare l'accordo sottoscritto il 20 settembre 2011. A tale scopo prendono atto delle valutazioni espresse dall'OIV con nota prot. n. 501 del 12 luglio 2012, in risposta della richiesta del Segretariato generale (prot. n. 3258 dell'11 luglio 2012), in esito a quanto condiviso nella conferenza dei Direttori generali dell'11 luglio 2012. In particolare rileva quanto indicato nella richiamata nota dell'OIV che "Con riguardo al personale delle aree si pone, dunque, la necessità di chiarire quale debba essere il sistema applicabile - nelle more della definizione del c.d. dividendo dell'efficienza - ai fini della distribuzione delle quote FUA destinate all'incentivazione del merito e della produttività. Orbene, i principi e i criteri rinvenibili nel sistema di valutazione sperimentale delle aree funzionali, adottato con l'intesa con le OO.SS. del 9 dicembre 2009, appaiono atti a costituire il punto di riferimento necessario al fine di una distribuzione delle risorse del FUA 2011 conforme ai principi generali dell'ordinamento. Con appositi accordi integrativi l'Amministrazione potrà assicurare quel necessario carattere di selettività e di valorizzazione del merito che deve contraddistinguere tali esercizi, caratteri tra l'altro rinvenibili sia nell'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività al personale del 20 settembre 2011 che, in certa misura, nel precedente accordo integrativo del 29 aprile 2009, che ha introdotto un sistema premiante 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. Va infine ricordato che, in ogni caso, in base al principio generale sancito al comma 8, lettere c), d) e g) dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, questo OIV resta in attesa di ricevere dall'Amministrazione tutti i dati riguardanti:

- circolari/istruzioni/manuali ovvero protocolli tecnici ed operativi relativi ai processi di attribuzione di compiti/ funzioni/piani di lavoro ovvero di obiettivi, di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dal personale;
- esiti di tutti i processi di valutazione e valorizzazione del merito effettuati dalle strutture del Ministero;
- procedure operative anno 2012."

Pertanto, le parti, tenuto conto della positiva esperienza maturata a seguito dell'applicazione dell'intesa siglata il 29 aprile 2009, intesa questa già orientata ai principi di selettività e di valorizzazione del merito sotto l'aspetto sia organizzativo (produttività collettiva) sia individuale (produttività individuale), in linea con le vigenti norme di legge e contrattuali, procedono alla sottoscrizione del presente accordo che ridefinisce i criteri generali sulle politiche di incentivazione della produttività al personale (sezione A), in particolare per quanto riguarda il riferimento, ai fini della distribuzione della stessa, ai risultati conseguiti con l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, adottato con DDMM del 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012, così come richiamato nella premessa dell'accordo siglato il 20 settembre 2011. San

Le parti determinano contestualmente i contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2011 (sezione B), in attuazione dei principi indicati dal legislatore e in applicazione degli ulteriori criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right, some with arrows pointing to specific parts of the text.

SEZIONE A
PARTE NORMATIVA

1. PREMESSA

L'accordo integrativo del 29 aprile 2009 sulle politiche di incentivazione della produttività, ha introdotto in via sperimentale un sistema premiante, per gli anni 2009 e 2010, 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 e al riconoscimento, infine, della professionalità dimostrata.

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.

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 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 determinati e accantonati gli importi necessari per il finanziamento:

- A. delle differenze retributive dovute al personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a seguito delle progressioni economiche realizzate ai sensi del CCNI 25 marzo 2010, come riattualizzato con accordo integrativo del 3 novembre 2010;
- B. 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

Sm
pu
perp
o
me
Sm
3

servizio in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria. Le quote da riconoscere al personale interessato non potranno comunque superare il valore massimo previsto per il riconoscimento del buono pasto giornaliero, come determinato dall'art. 5, co. 7, del Decreto Legge n. 95 del 6 luglio 2012. L'accantonamento delle risorse complessive è operato, previa verifica congiunta con la parti sociali delle linee generali del sistema incentivante. L'incentivazione è compatibile con il premio di produttività riconosciuto su base collettiva

L'Amministrazione, riscontrando la richiesta avanzata da alcune sigle sindacali, si impegna a riorganizzare i servizi di supporto a carattere trasversale, svolti presso l'Amministrazione centrale, in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione nell'impiego delle risorse alla luce anche del DPCM 3 agosto 2011, emanato ai sensi dell'art. 2, comma 4, del decreto legge n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011, e dall'art. 5, commi da 2 a 5, del Decreto Legge n. 95 del 2012. L'Amministrazione si impegna, altresì, a procedere il prima possibile a rivedere la disciplina in materia di orario di lavoro.

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.

3. 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.

4. 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.

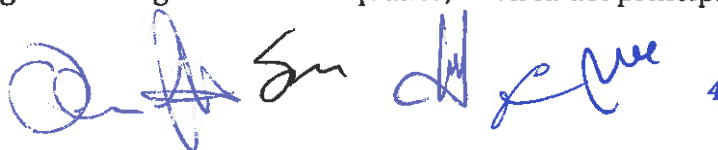
Si conviene inoltre di proseguire su modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale.

Per la determinazione delle somme da attribuire alle Direzioni regionali e territoriali del lavoro e alle già Direzioni 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%, si procede, invece, sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato.

Per l'Amministrazione centrale si conviene, infine, in attesa dell'attuazione del processo di riorganizzazione di cui al D.P.R. n. 144 del 7 aprile 2011, di operare in base al criterio del personale amministrato.

5. CRITERI GENERALI DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

In attesa della stipulazione dei nuovi CCNL, è necessario rispondere all'esigenza di legare l'erogazione della produttività al raggiungimento degli obiettivi in quanto, in virtù dei principi

 4

5.2 Responsabilità di piano operativo

La contrattazione decentrata può destinare una quota, stabilita percentualmente sulle risorse disponibili e non superiore al 5%, per i funzionari che, nel riferimento all'organizzazione interna, abbiano la responsabilità di un piano operativo particolarmente complesso, ovvero 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 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.

5.3 Incentivazione sugli obiettivi

Il dirigente, nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, procede alla elaborazione dei piani di lavoro, nei termini descritti al paragrafo 5, coinvolgendo tutto il personale 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. presentazione, da parte del dirigente, dei piani operativi con 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 della produttività adottati, da mutuare comunque, per una necessaria uniformità di azione, da quelli indicati nell'allegato 1 (c.d. misuratori dell'attività), dagli indicatori (unicamente per il territorio) specificati nell'allegato A al presente accordo, nonché da quelli fissati nelle direttive ministeriali, in una logica rispondente ai principi dettati dall'art. 23 del CCNL 14 settembre 2007;
- b. resoconto delle verifiche effettuate e rendicontazione finale dei risultati conseguiti;
- c. individuazione dei criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati. La somma, con graduazione dei compensi incentivanti, viene ripartita tra tutto il personale coinvolto, per una parte sulla base dei risultati raggiunti collettivamente (e cioè dal gruppo di lavoro) e per la parte restante avendo a riferimento la prestazione resa individualmente. In particolare, le quote incentivanti la 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 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.



 6



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.

Fermo restando il divieto di distribuzione degli incentivi e dei premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, 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 necessaria graduazione delle quote individuali è definita sulla base dei risultati raggiunti dal personale. La contrattazione a livello decentrato determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione, sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.

d. definizione dei criteri per la ripartizione al 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 (c.d. "**quota ispettiva**"). Una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità previste all'ultimo capoverso del punto **5.1**, la contrattazione a livello decentrato, in base al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento all'attività esterna di vigilanza, determina i criteri per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo, con le modalità specificate al punto **c.3.**

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

Ai sensi dell'art. 32 del CCNL 14 settembre 2007, 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, è 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;

San
me
me
me
me

- 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**.

Per il livello centrale nell'ambito della contrattazione di posto di lavoro si verifica se sussistano o meno le condizioni per la incentivazione di progetti che, nell'ambito degli obiettivi istituzionali, consentono interventi nelle aree sopra richiamate.

7. 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. Nell'ambito dei vincoli fissati dalla contrattazione collettiva e dalle disposizioni vigenti, gli stessi responsabili renderanno noti, alla RSU e alle OO.SS. territoriali, i tabulati relativi ai lavoratori incentivati indicando le singole voci riconosciute, specificando gli importi assegnati a ciascun partecipante. Inoltre sulla base delle caratteristiche del proprio assetto organizzativo, con modalità appropriate, comunicheranno, al personale che ha fatto parte di un gruppo di lavoro e che ha quindi contribuito ad un determinato risultato, le quote assegnate a tutti i componenti del medesimo gruppo.
- ☞ 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 - ANNO 2011 -

▶ 1. FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le parti intendono definire le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2011 per gli Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in applicazione dei criteri individuati nella precedente sezione A.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

collaborazione del Ministro destinatari di apposita indennità e del personale beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

2. SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE - ANNO 2011

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 2011 a Euro **23.722.618,00** 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 2011	Totale
➤ Totale somme certe Previsione di bilancio anno 2011 (cfr. Decreto MEF 21 dicembre 2010 - G.U. n. 303 del 29 dicembre 2010)	15.124.078,00
➤ Totale somme variabili Assestamento di bilancio anno 2011 (cfr. Decreto n. 107989 MEF 15 novembre 2011 - G.U. n. 275 del 25 novembre 2011) 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	8.598.540,00
TOTALE FONDO	23.722.618,00

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 11.715.275,80** per il finanziamento degli sviluppi economici realizzati nell'ambito della stessa area funzionale, previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 25 marzo 2010, riattualizzato con l'Accordo integrativo sottoscritto definitivamente il 3 novembre 2010;
- B. **Euro 45.495,83** per il pagamento della quota di trattamento accessorio da corrispondere al personale che negli anni 2009 e 2010 è stato posto in esonero. Detto trattamento è determinato, per ogni singola unità coinvolta, nei termini stabiliti dall'art. 72, co. 3, del D.L. n. 112/08, convertito con Legge n. 133/08, come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 10/2008;
- C. **Euro 22.136,07** per differenze stipendiali da corrispondere ad una unità di personale cui è stato riconosciuto, con D.D. n. 1257 del 28 dicembre 2009, l'avanzamento di livello da ex C1 a ex C2 (oggi da area III-F1 ad area III-F3) a decorrere dal 9 gennaio 2003, a seguito della revoca del provvedimento di sospensione dall'inquadramento precedentemente disposto ed alla successiva stipula del contratto individuale (sottoscritto in data 15 dicembre 2009). La somma riguarda il periodo 9 gennaio 2003 - 31 dicembre 2009, in quanto, a seguito della riammissione in servizio stabilita con decorrenza 23 ottobre 2009 (D.D. n. 1041 del 26 ottobre 2009) e della successiva sottoscrizione del citato contratto individuale, a far data dal 1° gennaio 2010 le risorse occorrenti per il pagamento delle differenze stipendiali al suddetto dipendente sono ricomprese nelle somme destinate a tale scopo già uscite dal Fondo per effetto, dell'art. 1, co. 193, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Se
Phil
X
prop
9

D. **€uro 41.396,00** per il pagamento delle incentivazioni al personale in servizio presso l'Amministrazione Centrale, previste dal presente accordo integrativo, alla sezione A, paragrafo 2, punto B

Nessun ulteriore accantonamento è necessario per il finanziamento delle riqualificazioni, realizzate nell'ambito della stessa area funzionale, e delle progressioni economiche Super del personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, derivanti dall'attuazione del CCNI del 25 ottobre 2000 e successivi accordi di riattualizzazione, nonché dell'accordo integrativo siglato il 30 maggio 2007. Ciò in quanto debbono essere tenute presenti le risorse destinate al finanziamento delle differenze retributive già uscite dal Fondo per effetto, da ultimo, dell'art. 1, co. 193, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione risulta, pertanto, pari a **€uro 11.898.314,30** da destinarsi alla produttività del personale.

▶ **3. MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE**

Per il riparto delle risorse tra gli Uffici dell'Amministrazione centrale e le Direzioni regionali e territoriali del lavoro si opera sulla base del personale amministrato nel 2011, messo in rapporto con le dotazioni organiche e le situazioni di carenza/esubero (cfr. allegati C, D ed E).

3.1 Ripartizione tra gli uffici del territorio - specifiche

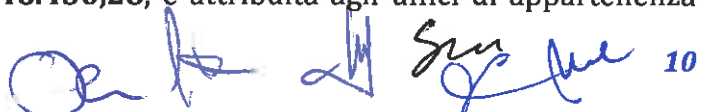
Al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, l'assegnazione delle risorse alle Direzioni del lavoro avviene nella misura dell'80% sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti specificati nell'allegato A del presente accordo, monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata sulle diverse linee.

Il restante 20% è assegnato sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, costituiti dal numero delle aziende attive, dal numero dei lavoratori occupati e di quelli disoccupati, dall'estensione territoriale della provincia, dal numero di abitanti. Per le Direzioni regionali, in luogo della estensione territoriale, si ha riguardo al numero degli Uffici di livello provinciali operanti nel contesto di riferimento.

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.

Per le Direzioni del lavoro ove presta servizio il personale che è stato impegnato, nel 2011, presso la DPL di Roma nella Task Force dedicata alle verifiche amministrativo contabili FSE, l'importo spettante è integrato con le risorse destinate all'incentivazione della quota di produttività, da riconoscere ai predetti funzionari, per il periodo di applicazione nella Task Force medesima. La somma, pari a **€uro 46.430,28**, è attribuita agli uffici di appartenenza

 **10**

delle singole unità di personale partecipanti, in proporzione al periodo di applicazione sull'attività considerata.

3.2 Amministrazione centrale - specifiche

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

L'importo da assegnare alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'innovazione, il Bilancio e la Logistica - *già Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali e già Direzione generale dell'Innovazione Tecnologica e Comunicazione*, alla Direzione generale per la Comunicazione e l'Informazione in materia di Lavoro e Politiche Sociali - *già Direzione generale della Comunicazione* e alla Direzione generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro - *già Direzione generale del Mercato del Lavoro*, sarà 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, complessivamente pari a **€uro 65.583,26**.

Le risorse attribuite alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'innovazione, il Bilancio e la Logistica - *già Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali*, sono inoltre incrementate di **€uro 41.396,00**, somma necessaria per il pagamento delle incentivazioni previste, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria, per il personale di cui alla sezione **A**, paragrafo 2, punto B, del presente accordo. La ripartizione tra i dipendenti destinatari dell'incentivazione è stabilita, per le diverse tipologie, dal Direttore Generale della DG PIBLO, 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.

3.3 Allegati

Le somme destinate alle diverse tipologie di Ufficio sono indicate nei prospetti allegati, che costituiscono, unitamente alla tabella A - nella quale sono riassunti i prodotti monitorati per le direzioni territoriali, parte integrante del presente accordo.

In particolare, le somme destinate alle Direzioni del lavoro sono riportate nelle tabelle allegate C e D (di cui C per le Direzioni Regionali e D per le Direzioni Territoriali). Le risorse destinate agli Uffici dell'Amministrazione centrale sono invece indicate nella tabella allegata E.

4. DISPOSIZIONI FINALI

Le risorse ripartite sono assegnate a tutto il personale secondo i criteri concordati in sede decentrata in attuazione di quelli fissati a livello integrativo nella sezione **A** del presente accordo sindacale. 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.

Fermo restando il limite di 60 giornate di presenza effettiva presso le sedi Ministeriali, nei termini stabiliti al paragrafo **5.3** della sezione **A**, 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, al di fuori della diretta collaborazione, inferiore a 60.

L'assegnazione delle somme al personale avviene a cura del direttore dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, sulla base dei criteri concordati a livello locale.





I responsabili degli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo, da parte di tutti i soggetti coinvolti, effettueranno le comunicazioni previste nella sezione A - paragrafo 7 sulla base dei fac-simile predisposti dall'Amministrazione e allegati alla circolare illustrativa del presente accordo.

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'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 21,15

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

FP CGIL

FP CISL

UIL PA

USB-PI

FLP

FEDERAZIONE CONFSAL UNSA

FEDERAZIONE INTESA



MISURATORI DELL'ATTIVITA'

1. di tipo quantitativo

- per risultati misurabili in termini numerici
es. n. pratiche lavorate - n. computer installati
- per risultati misurabili in rapporto alle risorse umane o finanziarie impiegate
es. n. pratiche per impiegato
- per risultati misurabili in termini di percentuale di avanzamento
es. percentuale delle pratiche da lavorare rispetto a quelle giacenti
- per risultati misurabili in termini di avanzamento della spesa prevista
es. percentuale di avanzamento della spesa

2. di tipo qualitativo





- se non è possibile ricorrere a quantità, il risultato da realizzare è **FATTO/NON FATTO**
es. realizzazione di un progetto
Per procedere alla misurazione in base a valori quantitativi debbono essere convenzionalmente previste nella pianificazione dell'attività quattro fasi
a. elaborazione (valore 20) b. test/verifica/condivisione (valore 20) c. realizzazione del 50% (valore 30) d. realizzazione del 50% e monitoraggio (valore 30).
- se non è possibile ricorrere a quantità, il risultato da realizzare è **NEI TERMINI PREVISTI**
es. realizzazione dell'attività alle scadenze predefinite
Per procedere alla misurazione in base a valori quantitativi debbono essere convenzionalmente previste nella pianificazione dell'attività quattro fasi
a. rispetto prima scadenza (valore 20) b. rispetto seconda scadenza (valore 20) c. rispetto terza scadenza (valore 30) d. rispetto quarta scadenza e monitoraggio (valore 30).

ALLEGATO A

UFFICI DEL TERRITORIO: PRODOTTI E RELATIVI INDICATORI

DIREZIONI REGIONALI DEL LAVORO

PRODOTTI	INDICATORI *
● CONFERENZA DEI DIRIGENTI	numero delle riunioni attestate con verbale
● INCONTRI TRA STAFF REGIONALE E PROVINCIALE "SECONDO LE METODOLOGIE DI AZIONI COMUNI PREDEFINITE"	numero degli incontri conclusivi attestati con verbale
● ATTIVITÀ DI INDIRIZZO	indicazioni operative fornite
● RICORSI AL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO SUSSISTENZA/QUALIFICAZIONE RAPPORTO DI LAVORO (ART. 17 D. LGS N. 124/2004)	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 AMMINISTRATIVI (ART. 16 D.LGS. 124/2004 – ART. 14 CO. 9 D.LGS. 81/2008)	ricorsi trattati, intendendo per tali i ricorsi presentati avverso le ordinanze ingiunzione e i provvedimenti conclusi con una decisione motivata
● RICORSI AL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO (ART. 12 CO. 4 D.LGS. 124/2004)	ricorsi trattati, intendendo per tali i ricorsi presentati avverso una diffida accertativa (che ha acquistato efficacia di titolo esecutivo), conclusi con provvedimento motivato.
● PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO DELLA VIGILANZA TECNICA NELLE FF.SS.	numero riunioni di coordinamento per l'elaborazione dei piani di azione.
● STELLE AL MERITO	numero candidati.
● ESAME CONSULENTI DEL LAVORO	numero candidati.
● TRATTAMENTO DI QUIESCENZA	numero pratiche concluse: <ul style="list-style-type: none">▸ provvisorie,▸ definitive,▸ riliquidazioni,▸ ricongiunzioni,▸ riscatti,▸ costituzioni di posizione assicurativa,▸ computi,▸ liquidazioni buonuscita
● GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE DEL PERSONALE	numero di dipendenti gestiti



14

- ATTIVITÀ ISPETTIVA (GRUPPO ISPETTIVO REGIONALE, CAMPAGNE SPECIFICHE)

1. numero delle aziende ispezionate e rivisite;
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

- MOBILITÀ E CIGS IN DEROGA
- INFORMAZIONE NELLE SCUOLE SU PROTOCOLLO WELFARE
- VERIFICHE TECNICHE
- VERIFICHE AMMINISTRATIVO-CONTABILI

ULTERIORI ATTIVITA'

- PRATICHE RELATIVE AI CONFLITTI DI LAVORO
- PRATICHE RELATIVE AL SETTORE IMPIEGO
- ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO, PROGRAMMAZIONE, RICERCA, STUDIO E STATISTICA
- ORGANI COLLEGIALI
- FORMAZIONE DEL PERSONALE

DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO

PRODOTTI

INDICATORI *

CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO LETT. A

Rapporti definiti, intendendo per tali quelli conclusi con una ordinanza ingiunzione o una ordinanza archiviazione, emanati a seguito dei rapporti degli ispettori nonché 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

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

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

● GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE

numero di dipendenti gestiti

● ATTIVITÀ ISPETTIVA

1. numero delle aziende ispezionate e rivisite;
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.

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

ALTRE ATTIVITA' DA MONITORARE

- MOBILITÀ E CIGS IN DEROGA
- ALTRE ATTIVITÀ UFFICIO LEGALE
- INFORMAZIONE NELLE SCUOLE SULLA CULTURA DELLA SICUREZZA
- VERIFICHE TECNICHE
- VERIFICHE AMMINISTRATIVO-CONTABILI
- ATTESTATI, AUTORIZZAZIONI E VIDIMAZIONI REGISTRI

ULTERIORI ATTIVITA'

- ALTRI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI
- PRATICHE RELATIVE AI CONFLITTI DI LAVORO E SINDACALI
- DIFFIDE ACCERTATIVE
- ATTIVITÀ' DI COORDINAMENTO, PROGRAMMAZIONE, RICERCA, STUDIO E STATISTICA
- EVENTUALE ISTRUTTORIA ATTI DI COMPETENZA DELLA DRL
- ORGANI COLLEGIALI
- FORMAZIONE DEL PERSONALE

di

del

prop

Ali

San

veg

ca A so

ALLEGATO B

Giornate di assenza dovute a:

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.lgs. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 151/2001;
- Permessi previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000;
- Congedo previsto dall'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001;
- Permessi di cui all'art. 33 commi 2, 3 e 6 della legge 104/1992;
- 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 e 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;
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'Ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo.
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità;

Handwritten signatures and initials in blue ink:

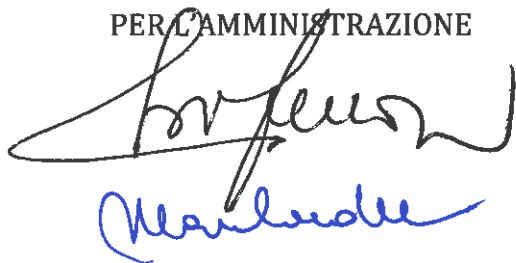
- Top right: "Su"
- Middle right: "Pul"
- Bottom right: "me"
- Bottom center: "Gm"
- Bottom left: "A"
- Bottom center: "S"

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

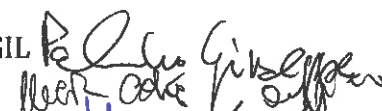


Le parti, in sede di definizione dei contenuti economici per il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2012, convengono sull'esigenza di procedere ad un accantonamento di risorse a livello di Ministero da destinare alle Direzioni del lavoro della regione Emilia Romagna interessate dal sisma del mese di maggio 2012.

Nello specifico, tale accantonamento dovrà compensare il disagio incontrato dal personale nello svolgimento dell'attività lavorativa e nel mantenimento dei livelli di servizio, attraverso una maggiorazione sulle quote di incentivazione della produttività spettanti.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS.

FP CGIL 
FP CISL 
UIL PA 

USB-PI

FLP 

FEDERAZIONE CONESAL UNSA



FEDERAZIONE INTESA





**DIREZIONI REGIONALI DEL LAVORO
ALLEGATO - C**

REGIONE	UFFICI	FUA 2011	QUOTA PERSONALE ISPETTIVO	TASK FORCE DPL ROMA	TOTALE
ABRUZZO	L'Aquila	€ 29.233,12	€ 1.174,84		€ 30.407,95
BASILICATA	Potenza	€ 18.646,89	€ 2.690,64		€ 21.337,52
CALABRIA	Reggio Calabria	€ 44.839,58	€ 4,32		€ 44.843,90
CAMPANIA	Napoli	€ 49.126,52	€ 1.889,79		€ 51.016,31
EMILIA ROMAGNA	Bologna	€ 37.532,44	€ 2.580,93		€ 40.113,37
FRIULI VENEZIA GIULIA	Trieste	€ 19.352,05	€ 1.747,01		€ 21.099,06
LAZIO	Roma	€ 34.625,75	€ 52,23		€ 34.677,97
LIGURIA	Genova	€ 22.372,15	€ 0,00		€ 22.372,15
LOMBARDIA	Milano	€ 49.886,46	€ 1.195,50		€ 51.081,95
MARCHE	Ancona	€ 21.785,87	€ 1.260,19		€ 23.046,06
MOLISE	Campobasso	€ 30.767,46	€ 3.351,52		€ 34.118,98
PIEMONTE	Torino	€ 32.971,52	€ 568,50		€ 33.540,02
PUGLIA	Bari	€ 53.448,90	€ 2.054,85		€ 55.503,74
SARDEGNA	Cagliari	€ 42.106,01	€ 2.191,64	€ 1.348,03	€ 45.645,68
TOSCANA	Firenze	€ 32.990,96	€ 1.244,97	€ 1.621,05	€ 35.856,97
UMBRIA	Perugia	€ 25.620,03	€ 1.168,54		€ 26.788,56
VALLE D'AOSTA	Aosta	€ 6.236,92	€ 0,00		€ 6.236,91
VENETO	Venezia	€ 30.968,33	€ 325,13		€ 31.293,46
TOTALE		€ 582.510,97	€ 23.500,59	€ 2.969,08	€ 608.980,56



DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO

ALLEGATO - D

REGIONE	UFFICI	FUA 2011	TASK FORCE DPL ROMA	QUOTA PERSONALE ISPETTIVO	TOTALE
ABRUZZO	Chieti	€ 89.192,74	€ 0,00	€ 12.491,81	€ 101.684,54
ABRUZZO	L'Aquila	€ 67.560,71	€ 0,00	€ 5.808,61	€ 73.369,32
ABRUZZO	Pescara	€ 89.630,44	€ 0,00	€ 11.399,48	€ 101.029,91
ABRUZZO	Teramo	€ 91.640,11	€ 0,00	€ 12.180,71	€ 103.820,81
BASILICATA	Matera	€ 83.474,59	€ 0,00	€ 13.224,51	€ 96.699,09
BASILICATA	Potenza	€ 98.367,73	€ 0,00	€ 19.825,62	€ 118.193,35
CALABRIA	Catanzaro	€ 90.550,38	€ 0,00	€ 9.746,62	€ 100.296,99
CALABRIA	Cosenza	€ 143.103,11	€ 1.348,03	€ 26.975,46	€ 171.426,60
CALABRIA	Crotone	€ 42.423,09	€ 0,00	€ 5.726,91	€ 48.149,99
CALABRIA	Reggio Calabria	€ 148.905,16	€ 1.621,05	€ 25.042,51	€ 175.568,71
CALABRIA	Vibo Valentia	€ 52.358,72	€ 0,00	€ 9.139,60	€ 61.498,32
CAMPANIA	Avellino	€ 111.051,36	€ 0,00	€ 13.123,59	€ 124.174,95
CAMPANIA	Benevento	€ 80.756,73	€ 0,00	€ 12.292,33	€ 93.049,06
CAMPANIA	Caserta	€ 198.214,48	€ 0,00	€ 18.807,28	€ 217.021,75
CAMPANIA	Napoli	€ 329.057,02	€ 0,00	€ 53.248,29	€ 382.305,31
CAMPANIA	Salerno	€ 177.848,00	€ 0,00	€ 26.281,75	€ 204.129,75
EMILIA ROMAGNA	Bologna	€ 132.850,68	€ 1.621,05	€ 22.154,06	€ 156.625,78
EMILIA ROMAGNA	Ferrara	€ 81.546,06	€ 0,00	€ 12.178,64	€ 93.724,69
EMILIA ROMAGNA	Forlì Cesena	€ 77.041,34	€ 0,00	€ 9.142,81	€ 86.184,14
EMILIA ROMAGNA	Modena	€ 94.300,52	€ 0,00	€ 13.565,66	€ 107.866,17
EMILIA ROMAGNA	Parma	€ 89.965,79	€ 0,00	€ 11.183,52	€ 101.149,30
EMILIA ROMAGNA	Piacenza	€ 59.781,36	€ 0,00	€ 9.133,55	€ 68.914,90
EMILIA ROMAGNA	Ravenna	€ 98.342,62	€ 0,00	€ 10.876,65	€ 109.219,26
EMILIA ROMAGNA	Reggio Emilia	€ 77.339,17	€ 0,00	€ 11.739,15	€ 89.078,31
EMILIA ROMAGNA	Rimini	€ 74.205,04	€ 0,00	€ 9.789,15	€ 83.994,19
FRIULI VENEZIA GIULIA	Gorizia	€ 30.392,61	€ 0,00	€ 4.868,77	€ 35.261,38
FRIULI VENEZIA GIULIA	Pordenone	€ 40.620,49	€ 0,00	€ 3.812,16	€ 44.432,65
FRIULI VENEZIA GIULIA	Trieste	€ 35.101,31	€ 1.621,05	€ 5.069,45	€ 41.791,80
FRIULI VENEZIA GIULIA	Udine	€ 71.661,69	€ 3.242,10	€ 9.546,04	€ 84.449,82
LAZIO	Frosinone	€ 119.030,85	€ 0,00	€ 17.329,64	€ 136.360,48
LAZIO	Latina	€ 129.988,66	€ 0,00	€ 18.226,47	€ 148.215,13
LAZIO	Rieti	€ 92.863,03	€ 0,00	€ 12.966,74	€ 105.829,76
LAZIO	Roma	€ 410.218,85	€ 0,00	€ 61.020,12	€ 471.238,96
LAZIO	Viterbo	€ 68.099,55	€ 0,00	€ 9.685,38	€ 77.784,92
LIGURIA	Genova	€ 130.943,70	€ 0,00	€ 16.388,41	€ 147.332,11
LIGURIA	Imperia	€ 51.442,94	€ 0,00	€ 4.187,18	€ 55.630,12
LIGURIA	La Spezia	€ 52.319,16	€ 0,00	€ 6.928,79	€ 59.247,95
LIGURIA	Savona	€ 58.651,99	€ 0,00	€ 8.360,95	€ 67.012,94
LOMBARDIA	Bergamo	€ 115.846,16	€ 3.242,10	€ 16.797,39	€ 135.885,64
LOMBARDIA	Brescia	€ 129.787,34	€ 2.969,08	€ 15.941,89	€ 148.698,31
LOMBARDIA	Como	€ 75.121,60	€ 0,00	€ 9.599,09	€ 84.720,68
LOMBARDIA	Cremona	€ 59.962,26	€ 2.969,08	€ 6.761,36	€ 69.692,70
LOMBARDIA	Lecco	€ 44.853,90	€ 0,00	€ 3.954,48	€ 48.808,37
LOMBARDIA	Lodi	€ 30.451,22	€ 1.348,03	€ 2.185,32	€ 33.984,57
LOMBARDIA	Mantova	€ 73.914,52	€ 0,00	€ 5.349,73	€ 79.264,24
LOMBARDIA	Milano	€ 293.558,25	€ 2.969,08	€ 31.719,99	€ 328.247,32
LOMBARDIA	Pavia	€ 68.737,57	€ 0,00	€ 8.845,86	€ 77.583,43
LOMBARDIA	Sondrio	€ 53.282,14	€ 0,00	€ 4.969,82	€ 58.251,95
LOMBARDIA	Varese	€ 89.251,64	€ 1.621,05	€ 11.077,01	€ 101.949,69

Handwritten notes and signatures:
 - Vertical signature on the right side of the page.
 - Initials "M" and "M" written vertically.
 - The word "met" written vertically.
 - A signature at the bottom right corner.

ALLEGATO - E

AMMINISTRAZIONE CENTRALE	FUA 2011	SERVIZI GENERALI	INDENNITA' NAZIONALI	TOTALE
	€ 1.162.553,74	€ 41.396,00	€ 65.583,26	€ 1.269.532,99

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]
Sum
to me
for
not
less

FUA PIANO OPERATIVO

DIREZIONE/DIVISIONE **PERIODO DI RIFERIMENTO** (dal - al)

UFFICIO/UNITA' OPERATIVA CUI IL PERSONALE E' ASSEGNATO

NOME	COGNOME	DATA DI NASCITA	RUOLO
			RESPONSABILE
			COMPONENTE
			COMPONENTE
			COMPONENTE

ATTIVITA' DELL'UFFICIO/UO/SEZIONE

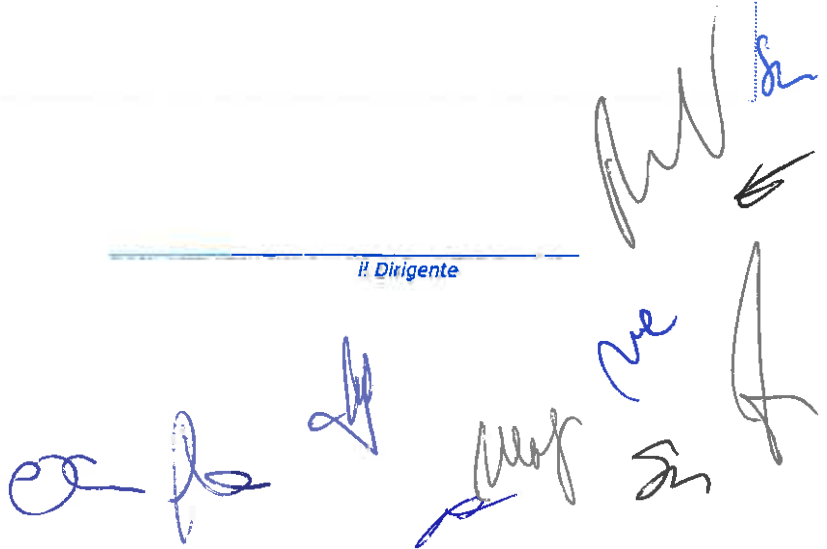
SINTESE COMPITI/ OBIETTIVI AFFIDATI

Nello spazio superiore indicare sinteticamente i compiti/obiettivi affidati al gruppo di lavoro/UO/Sezione.

Il Responsabile del Piano/UO/Sezione

Il Dirigente

Luogo e data



FUA PIANO DI LAVORO

DIREZIONE/DIVISIONE	PERIODO DI RIFERIMENTO (dal – al)
----------------------------	--

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

.....

NOME	COGNOME	DATA DI NASCITA
		/ /

ATTIVITA' CUI E' ASSEGNATO/A

.....

SINTESI COMPITI/ OBIETTIVI AFFIDATI

.....

Nello spazio superiore indicare sinteticamente i compiti che ciascuno deve portare avanti rispetto agli obiettivi/risultati da raggiungere dall'UO/Sezione/gruppo di lavoro di riferimento.

L'impiegato

Il Responsabile del Piano/UO/Sezione

Il Dirigente per presa visione

Luogo e data

(Handwritten signatures and notes in blue ink)



00161 ROMA
Via B. Eustachio, 22
Tel. 06.4746128 – 06.4745300
Fax 06.233.225.013

per l'autonomia sindacale

www.federazioneintesa.it

info@federazioneintesa.it

Cod. fisc. 97215120581

NOTA AL VERBALE DEL 12 LUGLIO 2012

La scrivente sigla pur condividendo l'esigenza di addivenire ad una veloce conclusione per l'accordo economico per il Fua 2011 non ha ritenuto di sottoscrivere l'accordo proposto dall'amministrazione in quanto con lo stesso si è voluto intervenire anche sulla parte normativa.

Nella sostanza l'accordo normativo del Fua 2011 siglato definitivamente il 20 settembre 2011 di per sé non comportava l'applicazione delle graduatorie di merito di cui all'art. 19 del Dlgs.150/2009 , in quanto era stata recepita l'ipotesi di rinviare la discussione sui modi e tempi di applicazione una volta avviata la prossima tornata contrattuale.

Il tanto discusso Sistema di valutazione all'epoca della firma di quell'accordo era costituito dal D.M. 7.04.2011 che riproponeva le stesse procedure e gli stessi modelli di piani operativi ed individuali di cui all'accordo sul Fua del 29.04.2009.

Il problema è sorto successivamente a quell'accordo quando l'Amministrazione ha introdotto con il D.M. 30.01.2012 le graduatorie di merito indipendentemente da quello che era stato previsto sia dalle intese con le OO.SS che dal decreto Legislativo 141/2011.

Crediamo, dunque, che il tanto sbandierato successo da parte di alcune sigle per la sospensione del sistema di valutazione ai fini economici , così come previsto dal D.M. 30.01.2012, e per la revisione dell'accordo sul Fua del 20.09.2011, non sia per niente tale.

La sottoscrizione oggi di un nuovo accordo normativo per il Fua 2011 , secondo il nostro punto di vista, non solo rappresenta l'avallo di tutto ciò che è divenuto operativo in merito al sistema di valutazione dopo l'accordo del 20.09.2011, ma crea anche dei problemi tecnici sul territorio in tutti quegli uffici dove l'accordo per il fua 2011 è stato già siglato. Fermo restando che nella sostanza le procedure ed i modelli dei piani di lavoro richiamati sia dall'accordo del 20.09.2011 che da quello riproposto il 12 luglio 2012 coincidono con quanto previsto dall'accordo sul Fua del 29.04.2009

Nicoletta Morozzi