



Ministero dello Sviluppo Economico

IPOTESI ACCORDO UTILIZZO FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2016

La Delegazione di parte pubblica del Ministero dello sviluppo economico e le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica non dirigenziale,

PREMESSO E CONSIDERATO

- *quanto alla consistenza del Fondo unico di amministrazione anno 2016 e alle risorse disponibili per la contrattazione decentrata:*
 - che il capitolo 1700 del Ministero dello sviluppo economico, per l'anno 2016, dispone di uno stanziamento pari ad euro 10.350.292,67, a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, corrispondente a risorse aventi carattere di certezza e stabilità;
 - in ossequio all'unicità della sessione contrattuale, le Parti ritengono di decidere anche circa la destinazione delle eventuali ulteriori risorse assegnabili, quali risorse variabili, proventi relativi alle prestazioni per conto terzi, risorse POI od economie conseguite in attuazione del piano triennale di razionalizzazione della spesa 2012-2014, ai sensi dell'articolo 16 del decreto-legge n. 98 del 2011;
 - che l'articolo 2 del contratto integrativo, sessione 2015, programma sviluppi economici all'interno delle aree professionali per una quota di risorse, aventi caratteri di certezza e stabilità, pari a € 4.900.000,00, a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP;
- *quanto all'attuale assetto del Ministero definito dai seguenti atti organizzativi:*
 - decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 158, recante regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico e la proposta di decreto del Presidente della Repubblica, trasmessa il 30 ottobre 2015, concernente la modifica del vigente testo in ottemperanza ad obblighi comunitari;
 - decreto del Ministro dello sviluppo economico 30 ottobre 2015 di modifica al D.M.17 luglio 2014 inerente l'individuazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale del MiSE;
 - decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 198, regolamento di definizione della struttura degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro dello sviluppo economico, in particolare l'articolo 7, comma 5, in base al quale al personale non dirigenziale assegnato agli uffici di diretta collaborazione spetta una indennità accessoria sostitutiva degli istituti retributivi confluiti nel FUA;

Tilun

Real
B

h

MIS

mu

OO

OO

- *quanto all'istituto della produttività occorre tener conto:*
- del decreto ministeriale 10 febbraio 2011, con il quale è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale del Ministero;
 - che l'erogazione del trattamento accessorio legato alla produttività, quale strumento di riconoscimento del merito, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi e all'effettivo apporto partecipativo del personale;
- *quanto alla cornice normativa e pattizia, tra l'altro, di dover osservare:*
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, le norme pertinenti alla contrattazione;
 - l'articolo 32 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Ministeri, per il quadriennio normativo 1998-2001, che individua le destinazioni prioritarie delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione;
 - l'articolo 17 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006-2009 del 14 settembre 2007 inerente gli sviluppi economici all'interno delle Aree;
 - gli articoli 18 e 19 del CCNL 16 febbraio 1999 inerenti il conferimento, nell'ambito della terza area, di incarichi di posizioni organizzative assegnati in relazione alle esigenze di servizio;

CONCORDANO

delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione 2016, già stanziato sul capitolo 1700 e di quelle in corso di assegnazione, le seguenti destinazioni:

1. Progressioni economiche all'interno delle aree

La quota, a valere sulla parte fissa del Fondo, pari a € 4.900.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP), è destinata a finanziare una procedura selettiva per gli sviluppi economici all'interno delle Aree di cui all'articolo 17 del CCNL 2006-2009, correlata al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area funzionale di appartenenza, da riservare ai dipendenti, in ruolo al 1° gennaio 2016, del Ministero dello sviluppo economico che abbiano maturato un'anzianità almeno biennale nell'attuale fascia retributiva.

L'Amministrazione provvederà ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure, che saranno, altresì, pubblicate all'interno del sito intranet del MiSE.

Non possono partecipare alle progressioni economiche:

- i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2, (Codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003;
- i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

I contingenti di personale, rispetto a quelli in ruolo al 1° gennaio 2016, cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono così ripartiti:

DA	A	N. UNITA'
IIIA/F1	F2	146
IIIA/F2	F3	34
IIIA/F3	F4	529
IIIA/F4	F5	198
IIIA/F5	F6	37
IIIA/F6	F7	92

DA	A	N. UNITA'
IIA/F1	F2	8
IIA/F2	F3	121
IIA/F3	F4	491
IIA/F4	F5	82
IIA/F5	F6	245

DA	A	N. UNITA'
IA/F1	F2	4
IA/F2	F3	3

All'interno dell'Area di appartenenza, la fascia retributiva immediatamente superiore si acquisisce, ai sensi dell'articolo 18, comma 2, del CCNL 2006-2007, a decorrere dall'anno di riferimento, cioè dal 1° gennaio 2016 al termine di una procedura selettiva.

Il riconoscimento della progressione economica avviene sulla base di graduatorie di merito, per ciascuna fascia retributiva nell'ambito delle rispettive Aree funzionali, formulate nel rispetto dei seguenti criteri:

- 1) esperienza professionale maturata;
- 2) valorizzazione della qualità della prestazione resa;
- 3) titoli di studio;

Per quanto riguarda i percorsi formativi le Parti concordano di non considerarli in quanto ricorre la fattispecie prevista dall'articolo 18, comma 6, punto 3 del CCNL 2006-2007.

Il criterio dell'esperienza professionale maturata è correlata alle capacità e alle competenze professionali acquisite negli anni. Tale criterio si articola in due elementi:

- 1) la valutazione degli anni di servizio senza demerito (per un massimo di 20 punti):

1.a) 0,35 punti per ogni anno di servizio effettivamente prestato nella pubblica amministrazione (come definita dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), per un massimo di 12 punti;

1.b) la valutazione degli anni di servizio senza demerito, prestati nella medesima fascia retributiva di appartenenza, 1 punto per ogni anno (per un massimo di 8 punti).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo agli anni di servizio, si sommano tutti i periodi utili: anni e mesi; i periodi di tempo superiori a 15 giorni sono equiparati ad un mese. Il punteggio massimo conseguibile mediante l'applicazione dei criteri 1.a) e 1.b) corrisponde a 20. Tale punteggio sarà diminuito in ragione dei valori sotto riportati con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione:

- 1 punti per ogni multa inflitta;
- 4 punti per ogni sospensione dal servizio pari o inferiore a dieci giorni.

Il secondo criterio considera i risultati meritevoli conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della *performance* individuale rilevata dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", adottato con decreto ministeriale 10 Febbraio 2011.

Il punteggio massimo conseguibile dal dipendente mediante tale *Sistema* è 25 e, al fine degli sviluppi economici all'interno delle aree, si determina la media aritmetica delle valutazioni rilevate negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015. La media aritmetica viene parametrata a 20.

Il terzo criterio valuta, all'interno di ciascuna Area funzionale, i titoli di studio, culturali e professionali, come indicato nelle seguenti tabelle. Il punteggio massimo conseguibile dal dipendente sarà pari a 20.

TITOLI			PUNTI	
PRIMA AREA	titoli di studio	Diploma di scuola secondaria di primo grado	15	max 2 punti
		Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	16	
		Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	18	
	ulteriori titoli di studio	diploma di laurea triennale	1	
		Diploma di laurea Specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	2	

TITOLI			PUNTI	
SECONDA AREA	titoli di studio	diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	8	
		diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	15	
		diploma di laurea triennale	16	
		diploma di laurea Specialistica/Vecchio ordinamento/magistrale	18	
	ulteriori titoli di studio	diploma di laurea triennale	0,5	max 2 punti
		seconda laurea specialistica /master di I e II livello/diploma di specializzazione (per ogni titolo posseduto)	1	
		dottorato di ricerca/Abilitazioni professionali (albo architetti, ingegneri, medici, avvocati, commercialisti, psicologi...)	1,5	

TITOLI			PUNTI	
TERZA AREA	titoli di studio	diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	10	
		diploma di laurea triennale	12	
		diploma di laurea Specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	15	
	ulteriori titoli di studio	diploma di laurea triennale	0,5	max 5 punti
		seconda laurea specialistica/Master di I e II livello/diploma di specializzazione (per ogni titolo posseduto)	2	
		dottorato di ricerca/Abilitazioni professionali (albo architetti, ingegneri medici, avvocati, commercialisti, psicologi...)	2,5	

Il punteggio massimo complessivo raggiungibile dal dipendente corrisponde a 60, quale sommatoria dei punteggi sopra stabiliti per ciascun criterio.

2. Posizioni organizzative

La quota del FUA 2016, pari ad € 800.977,20 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è destinata a finanziare le posizioni organizzative, di cui agli articoli 18 e 19 CCNL 1998/2001.

Il contingente delle posizioni organizzative, formalmente conferite nell'ambito della terza area, è fissato in 342 unità, ripartite secondo le seguenti tipologie:

- 1) 276 di tipo A: funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua pari a € 1.900,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione dell'IRAP);
- 2) 66 di tipo B: attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua pari a € 1.200,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione dell'IRAP);

L'Amministrazione assicura alle Organizzazioni sindacali informativa sulle posizioni organizzative conferite.

3. Indennità

Sono finanziate con le risorse del Fondo unico di amministrazione 2016 le seguenti indennità:

- a) indennità di reperibilità: pari a € 17,35, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da corrispondere, per ciascun turno di reperibilità, al personale addetto ai servizi di carattere generale cui potrà essere richiesto di garantire la reperibilità fuori dell'orario di servizio, *al personale degli Ispettorati territoriali incaricato delle verifiche e controlli, anche su disposizione dell'autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza, ai fini dell'attività di vigilanza e ispettiva per la sorveglianza e protezione delle comunicazioni elettroniche dei servizi aeronautici*; al personale adibito al Computer Emergency Response Team nazionale (CERT), struttura operante presso l'Istituto superiore C.T.I., nonché al personale che svolge Servizi di sicurezza delle reti per tutta la durata dell'evento "Giubileo della Misericordia".
- b) indennità per manipolazione sostanze tossiche: nella misura di € 4,00 giornaliere, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'Irap, per un massimo di 11 mesi l'anno;
- c) indennità per radiazioni ionizzanti: nella misura di € 103,29 mensili, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per un massimo di 10 mesi l'anno;
- d) indennità per centralinisti non vedenti: nella misura di € 4,52 al giorno, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per tutti i giorni di effettivo servizio prestato equiparando a presenza, esclusivamente, l'assenza per godimento dei permessi ex articolo 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992;
- e) indennità di flessibilità organizzativa nella misura giornaliera pro-capite di € 8,00, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per un massimo di 140 giorni l'anno, ai dipendenti in servizio presso le strutture dirigenziali di livello generale nel limite massimo, per ciascuna struttura, di € 4.480,00, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP. L'indennità di flessibilità organizzativa è volta a remunerare il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

Le indennità dalla lettera a) alla lettera d) sono finanziate con una quota del FUA 2016, pari ad € 145.266,00 (a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP);

mentre la quota del FUA 2016 pari ad € 89.174,40 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è destinata a remunerare l'indennità di cui alla lettera e).

4. Contrattazione di posto di lavoro

La quota del FUA 2016, pari a € 700.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è riservata alla contrattazione di posto di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del C.C.N.L. 2006-2009, di cui all'art. 4, comma 3, lett. B), del CCNL del 16 febbraio 1999, ed è ripartita in proporzione al numero di dipendenti in servizio presso ciascuna sede di RSU.

Per l'applicazione e la gestione degli istituti, ogni sede di contrattazione posto di lavoro si attiene a criteri di premialità e meritocrazia utilizzando lo stanziamento di propria pertinenza per retribuire particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 45, comma 3, lettera c) del decreto legislativo n. 165/2001 o per finanziare progetti di cui all'articolo 32 del CCNL 1998/2001, che consentano di conseguire un miglioramento qualitativo o quantitativo dei servizi, semplificazione di procedure o una maggiore economia di gestione, evitando il ricorso a forme indifferenziate di remunerazione.

Una quota non inferiore al 10% e non superiore al 40% delle risorse assegnate a ciascuna sede di posto di lavoro è destinata a finanziare progetti finalizzati connessi a obiettivi strategici, già avviati all'inizio dell'anno 2016.

5. Cumulabilità




Ciascun dipendente può essere destinatario di un solo istituto tra quelli indicati nel presente accordo dal punto 2 al 4, ad eccezione delle indennità per particolari posizioni previste da disposizioni normative, di cui alle lett. a), b), c), d), del punto 3. L'incumulabilità deve intendersi su base mensile.

Le indennità per radiazioni ionizzanti e per centralinisti non vedenti sono cumulabili con una sola delle altre indennità e comunque non fra loro.

6. Produttività

Le risorse del fondo non destinate agli istituti contrattuali di cui ai precedenti punti sono finalizzate alla remunerazione dell'istituto della produttività individuale sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato con D.M. 10 febbraio 2011.



7. Clausola finale

Le parti infine stabiliscono che le risorse che residueranno dopo il pagamento di tutti gli istituti previsti dai punti precedenti del presente accordo e le ulteriori risorse che eventualmente confluiranno nel Fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività individuale.

ROMA, 31 MAGGIO 2016

LA PARTE PUBBLICA

Giuseppe Ferraro

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEDERAZIONE INTESA FP
Antonio Stefano Di Vito
FLP *Paolo* *Manfredi*
NOTA A VERBALE

GISL FP *Cal Tiled*
NOTA A VERBALE
CONFSAL UNPA *Salvatore Minopoli*
NOTA A VERBALE

FP CGIL *Marino Benvenuto*
NOTA A VERBALE
Luciano Spilanti

UILRA NON FIRMA E
ACCEGA NOTA A VERBALE

Ministero dello Sviluppo Economico
Tabella riepilogativa Costituzione Fondo unico di Amministrazione anno 2016

Provenienza dei fondi	Totali
A) Somme certe	somme teoriche
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 1° ex art. 36 e 37	4.649.462,06
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 2° Quota Lavoro Straordinario	773.899,82
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 9° e 10°	1.235.037,46
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 4° Specifiche disposizioni legislative	17.486,20
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2000/2001	566.010,42
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2002/2003 art. 23	692.999,62
CCNL 2000/01 art. 6 comma 2 Risparmi derivanti da ore di straordinario non utilizzate (5%)	234.997,00
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota intera anni 2000-2010)	2.818.670,76
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota intera anno 2011)	316.822,14
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota intera anno 2012)	216.034,32
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota intera anno 2013)	108.126,73
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota intera anno 2014)	99.837,93
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2000-2010)	659.272,26
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2011)	758.773,68
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2012)	569.901,58
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2013)	271.690,17
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2014)	302.332,49
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2004/2005 art. 3	641.000,00
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2006/2007 (0,11%)	151.975,00
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2008/2009	298.363,00
+ Quota Lorda Risorse trasferimento personale proveniente da altre Amministrazioni	1.798.262,91
+ Quota Lorda Risorse trasferimento personale proveniente dall'IPI	2.245.348,00
+ Quota Lorda Risorse trasferimento personale proveniente dall'ICE	3.089.297,75
- Impieghi per finanziamento progressioni economiche	-7.029.418,84
- Impieghi per finanziamento riqualificazioni professionali	-2.229.258,49
- Impieghi per finanziamento posizioni super	-2.521.844,62
- Quota Lorda Risorse trasferimento personale al Dipartimento Turismo	-183.000,00
- Quota Lorda Risorse trasferimento personale alle Regioni competenti	-66.872,00
- Riduzione ai sensi dell'art. 31, comma 7 del CCNL 14/09/2007	-134.914,68
Totale A (Somme certe)	10.350.292,67
B) Somme variabili	somme teoriche
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quote intere fino al 2010)	2.378.756,16
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quote intere fino al 2011)	107.258,73
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quote intere fino al 2012)	80.964,60
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quote intere fino al 2013)	38.552,06
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quote intere fino al 2014)	49.022,17
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 5° Indennità amministrazione personale cessato (quota rateo 2015)	21.706,32
Risparmi di gestione derivanti da recuperi, ritardi assenze ecc.	715.029,29
Risparmi derivanti dall'art. 43, c. 5 Legge 449/1997	694.567,62
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° Retribuzione individuale di anzianità (Quota parte solo anno 2015)	59.837,18
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (solo quota parte 2015)	149.633,87
- risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art 71, c. 1 L. 133/2008	
Totale B (Somme variabili)	4.295.328,00
Totale (Somme Certe e Somme Variabili)	14.645.620,67
C) Riduzioni da riconduzione a limite soglia consistenza Fua 2010	
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (ex art, 9, c. 2bis 1° periodo)	
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (cessazioni anno 2010-2014) (ex art, 9, c. 2bis 2° periodo)	3.433.674,24
Totale C	3.433.674,24
D) Risorse derivanti da lavorazioni per c/terzi non soggette alle riduzioni	
Lavorazioni per conto terzi eventuali	0,00
Totale D	0,00
Totale Disponibilità Fondo (A + B - C + D)	11.211.946,43
Somma assegnata sul capitolo 1700	10.858.593,00

File

[Signature]

AB

MR

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Coordinamento Nazionale FLP MISE



00187 ROMA - Via Molise, 2
tel. 06 - 4705 2603
e-mail mariateresa.condorelliflp@mise.gov.it



Segreteria Nazionale

NOTA ALL'ACCORDO FUA 2016 del 31 maggio 2016

La scrivente Organizzazione rileva la mancata previsione nell'accordo del passaggio del personale dalla I alla II area nonostante la più volte rappresentata ultrattività dei tre CCNI MiSE (*stipulati tra le OO.SS. e la controparte pubblica in applicazione del CCNL, quadriennio 2006-2009*) con i quali (art. 8, 2° alinea) è stato previsto **il passaggio all'Area II (ex p.e. B1) del personale di Area I, imputandone la spesa sulla parte fissa del FUA** e l'ormai consolidato accorpamento di Mi.S.E. ex DPR 225/2007, Commercio Internazionale e Comunicazioni (D.L. n. 85 del 16.05.2008, poi L. 121/2008) evidenzia che ad oggi soltanto l'ex Dicastero del Commercio Internazionale, il 22.12.2008, ha provveduto a sottoscrivere il relativo accordo applicativo con le OO.SS., dando piena attuazione all'art. 8 del CCNI MiSE tuttora vigente.

Dal 2008 in poi, il MiSE ha espletato procedure concorsuali dall'esterno soltanto a partire dalla posizione F2 dell'Area II (ex B) e non più per le posizioni economiche ex A/1, A/2, A3, B1, per occupare le quali nel nuovo ordinamento non è prevista l'indizione di un pubblico concorso, in applicazione e per effetto dell'art. 35, punto b), del D.lgs. n. 165/2001 e del CCNL Comparto Ministeri 2006-2009 (*assunzione per chiamata diretta in Area II/F1 dei soggetti iscritti in apposite liste presso i Centri per l'Impiego ed in possesso del solo Diploma di Istituto secondario di 1° grado ex art. 36, 1° co., lettera b del d.lgs 29/1993, modificato dall'art. 22 dlgs 80/1998*) come espressamente richiamato nella declaratoria dei profili di cui al CCNI MiSE 2006-2009,

Inoltre manifestiamo forte contrarietà per il parziale utilizzo di tutte le risorse appostate nel 2015 a titolo di progressioni economiche (4.900.000 euro) che di fatto impediscono di attribuire in conto 2016 circa 170 ulteriori posizioni di sviluppo economico, nonostante fosse già prevista e autorizzata la spesa.

Così come nutriamo perplessità sui contingenti numerici che otterranno la progressione economica nella seconda e terza Area, che oscillano tra il 43 % ed il 100%, accentuando le distanze attuate dalle ingiuste riqualificazioni del 2009; l'ampliamento a quattro delle annualità oggetto della valutazione, le modalità di riconoscimento dell'anzianità e dell'esperienza professionale, la previsione di una penalizzazione per sanzioni disciplinari diverse da quelle che impediscono la partecipazione alle procedure.

La FLP comunque, pur mantenendo nel complesso una posizione critica su molti aspetti dell'accordo e sulle modalità di espletamento della trattativa, visti i tempi ristretti che rischierebbero di far saltare la procedura anche per l'anno 2016 impedendo incredibilmente e nuovamente detto riconoscimento a circa il 75 % del personale dopo 6 anni di blocco, sottoscrive l'accordo con la consapevolezza e la reiterata richiesta che nel 2017 dovrà essere prevista una ulteriore procedura per il passaggio del restante personale.

Si riserva infine **tutte le azioni più opportune a tutela dei diritti del personale di area I in relazione ai passaggi di fascia all'area II ex art. 36 CCNL 2006/2009.**

Roma 31 maggio 2016

La Segreteria nazionale FLP

Roberto Gelfo

Il Coordinatore Generale FLP-MiSE

Maria Teresa Condorelli

Ministero dello Sviluppo Economico

AOO_Affari generali

Struttura: DGROB_Div01

REGISTRO UFFICIALE

Prot. n. 0012526 - 06/06/2016 - INGRESSO



655



FUNZIONE PUBBLICA

CGIL

Ministero dello Sviluppo Economico

AOO_Affari generali

Struttura: DGROB_Div01

REGISTRO UFFICIALE

Prot. n. 0012681 - 07/06/2016 - INGRESSO

Handwritten mark resembling a stylized 'H' or a signature mark.



**Nota a verbale
all'ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse
del Fondo unico di amministrazione per l'anno 2016**

FP Cgil e Cisl FP sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per consentire la erogazione del Fondo unico di amministrazione per l'anno 2016 e la effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree al 77% dei lavoratori del Ministero dello sviluppo economico, quanto mai necessari dopo il lungo blocco imposto al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nel merito, pur valutando positivamente alcuni passi in avanti raggiunti oggi, rispetto alle precedenti versioni della bozza di accordo, ritengono opportuno manifestare forti perplessità in particolare sulla opportunità e sulla legittimità del punto 7 del documento (*Clausola finale*).

Inoltre, considerano ingiustificata l'indisponibilità dell'Amministrazione nell'accogliere alcune proposte sindacali, che avrebbero definito un assetto più equilibrato in materia di titoli di studio e più rispondente alle finalità delle norme contrattuali, in base alle quali le progressioni economiche sono il riconoscimento della maggiore professionalità acquisita. Infatti, la proposta era tesa anche a riconoscere un peso maggiore all'esperienza lavorativa maturata nell'ambito del Ministero.

Grave e non giustificata appare, inoltre, la scelta di non dare alcun valore alla professionalità acquisita dai lavoratori Mise in organismi pubblici, il cui personale è transitato per legge al Ministero. In diversi casi, infatti, le attività svolte da tali organismi sono confluite per norma di legge nel Ministero e oggi costituiscono linee di attività qualificate del Ministero stesso.

Appaiono, altresì, non condivisibili le preoccupazioni espresse dall'Amministrazione in merito alla previsione scritta di una programmazione dei passaggi di fascia economica anche per il 2017. Tuttavia ritengono che l'impegno assunto, di definire un accordo esplicito in merito a fine anno, dovrà costituire un elemento di garanzia per il personale del Ministero. Al riguardo, FP Cgil e Cisl FP non accetteranno alcun passo indietro in merito, al fine di proseguire e completare anche nel 2017 gli sviluppi economici in favore di tutti i lavoratori del Ministero.

Infine, non condividono la mancata previsione di una specifica riserva di posti per il personale del ruolo locale del Mise in servizio nella provincia autonoma di Bolzano. (*clausola*)

Roma, 31 maggio 2016

FP CGIL
M. Benvenuto

CISL FP
F. Ricci



CONFSAL UNSA



IPOTESI ACCORDO FUA 2016

Dichiarazione a Verbale

La scrivente O.S., firma con riserva in quanto la Delegazione di parte Pubblica ha blindato la bozza dell'ipotesi d'accordo FUA 2016 dalla stessa presentata, non consentendo alcuna modifica e cosa ancor più grave non figura la programmazione degli sviluppi economici per il 2017 come assicurato nella riunione precedente del 19 Maggio u.s..

Mentre molti si sono affannati a pubblicizzare le proprie richieste (operazione inutile vista la blindatura del testo), chi si interessa di quel 25% circa di personale pari a 660 unità che rimarrà escluso dalle progressioni economiche? Noi c'è ne siamo occupati sin dal primo momento dando priorità massima e continueremo a farlo, ben sapendo che nel momento in cui usciranno le graduatorie 25 lavoratori circa su 100 rimarranno esclusi e quindi diventa vitale garantire loro la progressione nel 2017, come richiesto sempre nelle varie fasi della trattativa dalla scrivente O.S. e che con la programmazione sopra richiamata poteva prendere corpo.

Questa O.S., sin dall'avvio della contrattazione 2015 ha rivendicato il passaggio di fascia per tutto il personale in un'unica soluzione, dimostrando con un documento dettagliato che non vi erano impedimenti giuridici o economici per procedere in tal senso.

Il muro generalizzato elevato dagli organi di controllo (IGOP e Funzione Pubblica) ci ha costretti ad assumere un diverso impegno valido comunque a garantire a tutti la progressione economica seppur in un biennio.

I motivi che stanno alla base di questa rivendicazione già noti ai lavoratori e che qui ripercorriamo sinteticamente non sono quelli populisti o di massificare, non presenti nella nostra cultura sindacale, ma bensì quelli di dare una risposta concreta ai lavoratori a seguito di:

- blocco del rinnovo contrattuale da oltre 6 anni;
- sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità del perdurare del blocco contrattuale riconoscendo la riapertura delle trattative a far data dal 30 Luglio 2015;
- ricorsi vinti nei Tribunali d'Italia che condannano l'esecutivo per non aver avviato il tavolo negoziale.

A questi elementi già di per sé molto negativi si sono aggiunti di recente i seguenti:

- stanziamento nella legge di stabilità per il 2016 di € 300 milioni pari a € 5 netti al mese!!!!;
- prevista dal Governo Renzi nel DEF (Documento Economia e Finanza) solo la vacanza contrattuale fino al 2021 (tradotto, blocco contrattuale per 12 anni!!!!);
- volontà del Ministro Madia di inasprire la c.d. Legge Brunetta riconoscendo al 25% del personale un importo superiore al 50% delle risorse del FUA;
- produttività da riconoscere non a tutti gli uffici;
- rinnovo contrattuale solo ai redditi più bassi.

Ministero dello Sviluppo Economico

AOO_Affari generali

Struttura: DGROB_Div01

REGISTRO UFFICIALE

Prot. n. 0012679 - 07/06/2016 - INGRESSO

Un'altro elemento negativo oltre a quelli sopra richiamati si ha nel momento in cui al lavoratore non promosso vengono a mancare le risorse del FUA (destinate ai promossi) con negative ripercussioni sullo stipendio mensile, sul calcolo della pensione, buonuscita e nei prossimi accordi sulla produttività ed altri istituti contrattuali.

Inoltre i rilievi degli organi di certificazione di non riconoscere la decorrenza al 1° Gennaio 2015 hanno causato un danno ancora maggiore al personale andato in quiescenza nel corso del 2015.

Il senso di responsabilità che ci costringe a sottoscrivere la presente ipotesi d'accordo al fine di non danneggiare il 100% del personale, non fa venir meno l'impegno di pretendere dalla Delegazione di parte Pubblica la sottoscrizione della programmazione per gli sviluppi economici 2017 anche al di fuori del presente accordo.

Roma Lì, 06/06/2016

Il Segretario Nazionale
CONFSAL UNSA

Dr. Salvatore Miragliotta





Roma, 6 giugno 2016

DICHIARAZIONE A VERBALE – IPOTESI DI ACCORDO UTILIZZO F.U.A. 2016

Pur riconoscendo gli sforzi compiuti dall'Amministrazione per superare la prima versione dell'ipotesi di accordo, anche in risposta ai rilievi mossi per l'anno precedente dai soggetti certificatori, restano, per questa organizzazione, dei punti cruciali che non consentono la sottoscrizione del documento.

In particolare, con riguardo agli sviluppi economici all'interno delle Aree, che assorbiranno risorse del FUA 2016 per complessivi Euro 4,9 mln, si era chiesto che il criterio della valutazione della prestazione individuale fosse definito assegnando i punti in corrispondenza di intervalli di valore della media aritmetica degli anni presi in considerazione, anziché del valore secco risultante da tale media. Ciò avrebbe consentito di attutire le anomalie che inevitabilmente e notoriamente si verificano nell'applicazione pratica, da parte dei valutatori, del sistema di valutazione della *performance*.

Si aggiunge, in proposito, che un sistema di valutazione della prestazione del dipendente è applicato correttamente solo se: al lavoratore vengono assegnati, all'inizio del periodo di valutazione, obiettivi chiari, misurabili, raggiungibili e condivisi; il valutatore incontra periodicamente il lavoratore per monitorare il livello di corrispondenza tra l'attività svolta ed i risultati attesi, in modo da esaminare e mettere in atto interventi correttivi di eventuali scostamenti; il valutatore incontra il lavoratore alla conclusione del periodo di valutazione per comunicare e confrontarsi sul risultato assegnato.

Finché nell'applicazione del sistema non sono rispettati i suddetti canoni minimi, e al MiSE non sono rispettati, si ritiene iniquo e dannoso per i dipendenti l'utilizzo delle valutazioni individuali come criterio di selezione per gli sviluppi economici, con il peso di un terzo dell'intero impianto selettivo e senza l'ammortizzatore del *range* di punteggi.

Riguardo gli altri istituti contrattuali, si registra ancora una volta l'indisponibilità dell'Amministrazione ad una trattativa concreta e paritaria.

Nello specifico, si era chiesto di dimezzare l'accantonamento per le posizioni organizzative e destinare 400.000,00 euro a progetti finalizzati. Ciò avrebbe consentito di ampliare la platea di dipendenti che potessero beneficiare di un istituto contrattuale definito, e quindi di innalzare il livello motivazionale di lavoratori che si sarebbero sentiti partecipi di un progetto e di un obiettivo preciso da perseguire, coinvolgendo anche le Aree diverse dalla terza, la quale, in via esclusiva (per norma contrattuale generale), può usufruire delle posizioni organizzative.

Si ricorda, sul tema, l'anomalia già evidenziata in precedenza, circa il numero eccessivo di posizioni organizzative conferite al MiSE, con un rapporto di una posizione ogni otto dipendenti, in una organizzazione già dotata di un dirigente ogni venti dipendenti.

Si era chiesto, altresì, la sottoscrizione, contestuale alla firma dell'ipotesi di accordo, di un protocollo d'intesa che impegnasse le parti ad aprire subito un tavolo sulla regolamentazione delle posizioni organizzative, su termini e modalità di conferimento, durata, revoca. Ciò in rispetto degli artt. 18 e 19 del CCNL1998-2001, ma anche in ossequio a più generali e consolidati, quanto ineludibili, principi di trasparenza e pari opportunità.

Pari impegno di regolamentazione si era chiesto per i progetti finalizzati di cui sopra. Regole chiare, condivise, oggettive comporterebbero, sicuramente, un miglioramento del clima e del benessere organizzativo del MiSE, oltre che una maggiore produttività.

Si era chiesto di spostare l'indennità di flessibilità organizzativa al terzo livello di contrattazione, trattandosi di una voce specifica per le segreterie delle Direzioni generali e non trasversale all'intera struttura ministeriale. Continuare a collocarla sul livello di contrattazione integrativa nazionale significa farne ricadere il finanziamento sull'intero fondo a disposizione di tutto il personale.

Si era chiesto l'adeguamento dell'ammontare destinato alla contrattazione di posto di lavoro (RSU), in rispetto dell'art. 32, c. 2 del C.C.N.L. 2006/2009. L'attuale somma stanziata, infatti, non raggiunge il limite minimo del 20%, stabilito dalla richiamata norma contrattuale, con ciò riducendo la capacità di meglio rispondere a specifici disagi sul posto di lavoro. Si ritiene, altresì, inaccettabile che le parti contraenti a livello nazionale condizionino la trattativa di terzo livello, imponendo una quota minima da attribuire a progetti.

Si era chiesto di programmare una nuova procedura di selezione per sviluppi economici per il prossimo anno 2017, destinandovi una quota sufficiente a garantire il passaggio dei dipendenti che resteranno esclusi nel 2016. Si trattava di una richiesta fondamentale, che, anche di fronte alle perplessità dell'Amministrazione rispetto al passaggio della totalità del personale in un biennio, trovava piena spiegazione nel blocco ormai settennale di riconoscimenti professionali ai lavoratori tutti.

Per tutto quanto sopra esposto, questa organizzazione ribadisce la propria indisponibilità a sottoscrivere un accordo che, discostandosi in parte dal dettato contrattuale e in parte da sacrosanti principi di trasparenza, equità e pari opportunità, con ogni evidenza scalfisce il sistema di tutele e diritti dei lavoratori. Chiede, pertanto, che la presente dichiarazione sia allegata all'ipotesi di accordo FUA 2016 sottoscritta dalle parti ed inviata agli organi certificatori.

Coord. nazionale UILPA MISE

Caterina La Bocchetta

