



Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bari

Verbale di accordo a livello locale sulle modalità di ripartizione delle risorse del Fondo unico di amministrazione anno 2017

Il giorno 27 dicembre 2018 alle ore 10.30 presso la sede dell'ITL di Bari via Fabio Filzi, n. 18, giusta convocazione del 14 dicembre 2018 – prot. 93613 - si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione, i componenti della RSU e i rappresentanti delle OO.SS.

Sono presenti :

per la parte pubblica

dott.ssa Antonella Cangiano - Capo Ispettorato territoriale;
dott.ssa Rosanna Cea - Coordinatrice Aree Gestione Risorse
sig.ra Cinzia Matera per le funzioni di segreteria

per la R.S.U.

Maria Antonietta Sivo
Riccardo Di Leo
Natale Di Liddo
Agata Azzariti
Antonio Ventrelli
Gaetano Balena

Risultano assenti, i sigg.ri

Patrizia Milella
Rosalia Piteo
Francesco Fallacara
Giovanna Raguseo
Rosa Scappatura

per le OO. SS.

- CISL FP in persona dell'ing. Andrea di Cosola e il dott. Attilio Introna
- CIGL FP in persona di Antonio Ventrelli
- UIL PA in persona di Riccardo Di Leo e Vito Lanave
- CONFINTESA in persona di Teresa Bisceglie

La RSU stigmatizza il comportamento del dirigente dell'I.T. L. di Bari in merito alla ritardata convocazione per discutere e sottoscrivere l'accordo FUA dell'anno 2017 che potrebbe determinare ulteriore ritardo per la liquidazione delle risorse del suddetto incentivo. Le OO.SS. presenti si associano alla dichiarazione della RSU.

La dirigente stigmatizza le dichiarazioni della RSU e delle OO.SS. in quanto pretestuose e destituite di fondamento. La convocazione si sarebbe potuta perfezionare fin dalla giornata del 17 dicembre u.s. se non fosse stato rappresentato impedimento a partecipare all'incontro da parte di una sigla sindacale. Inoltre che, come comunicato dal Direttore centrale, la liquidazione del FUA non si sarebbe potuta in ogni caso perfezionare entro il mese di dicembre.

Premessa :

Nel rispetto dei criteri fissati con gli accordi integrativi sulle politiche di incentivazione della produttività del personale, definitivamente sottoscritti in data 28 novembre 2018, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria dello Stato, IGOP, le parti procedono alla definizione delle modalità di riparto della produttività al personale.

Prendono atto che :

- a) gli accordi integrativi nazionali richiamati seguono l'ipotesi di accordo nazionale sulle politiche di incentivazione della produttività del personale del FUA 2017 sottoscritta il 17 luglio 2018 con cui è stato liquidato, previa certificazione del MEF, l'acconto FUA 2017 che per l'ufficio è assommato a € 77.422,49 al lordo delle ritenute.
- b) il Fondo Unico di Amministrazione per l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Bari costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati all'incentivazione della produttività e al miglioramento dell'efficacia dell'attività amministrativa, è stato determinato con gli Accordi richiamati ed ammonta a € 486.167,07 (€ 443.122,38 quota FUA + € 43.044,62 quota personale ispettivo), al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente;
- c) la normativa vigente prevede, in materia di politiche incentivanti la produttività, che le amministrazioni pubbliche promuovano il merito e il miglioramento della performance organizzativa,
- c) l'Ispettorato Nazionale del lavoro, stante il c.d. regime di avalimento di cui al Protocollo MLPS del 14 settembre 2016 ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero del Lavoro e, pertanto, i criteri di produttività di cui all'Accordo già indicati nel 2016;
- d) la predisposizione e consegna al personale dei piani operativi e individuali è avvenuta in conformità alle disposizioni impartite anche con riferimento alla modulistica approntata ed ai monitoraggi.



Tutto ciò premesso, dopo ampia discussione, le parti concordano quanto segue :

1. indennità nazionali :

Sono ricomprese in dette indennità, quelle di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti, quella per i centralinisti non vedenti (vedasi accordo sindacale sottoscritto il 22/12/2005 e CCNL vigenti). Inoltre, le indennità per il personale ispettivo e per il personale che rappresenta l'INL in giudizio.

Fatta salva l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti sussiste l'incompatibilità di tali quote con qualsiasi altra indennità nazionale e con quella prevista per la "responsabilità di piano operativo". Qualora si verificano sovrapposizioni di più istituti nella stessa giornata, deve essere erogato il trattamento economico più favorevole.

Per quanto riguarda l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti, l'importo è pari a € 25,80 mensili, al netto delle ritenute, prevista dall'Accordo del 22 dicembre 2005.

Per quanto concerne l'indennità per il turno di reperibilità, l'importo è quello stabilito dall'art. 20 co 6 del CCNL 2016 /2018 Funzioni Centrali. La quota, quindi, assomma a € 10,00 al netto delle ritenute in conto amministrazione.

L'importo complessivo occorrente per il pagamento delle predette indennità è pari a € 3.491,08 al lordo delle ritenute Amministrazione e dipendente.

Le parti prendono atto, inoltre, che le attività poste in essere dal personale ispettivo, finanziate con la *quota ispettiva*, del Fondo Unico di Amministrazione, devono essere diverse da quelle previste dall'accordo sul D.M. Poletti sulle misure incentivanti al personale ispettivo, di cui al D.L. 145/2013 art. 14.

La somma di € 39.553,54 al lordo delle ritenute, che residua detratto l'importo sopraddeuto, viene così di seguito ripartita :

a) a concorrenza del 12,50%, € 4.944,19, in favore dei funzionari ispettivi che hanno svolto l'attività difensiva dell'Amministrazione, da ripartire in base alle giornate di presenza in udienza;

L'ulteriore quota, € 34.609,35, viene ripartita :

b) a concorrenza del 2,50% - € 865,23 - in favore delle unità ispettive che hanno svolto la funzione di conciliatori, da suddividere in base al numero delle conciliazioni monocratiche;

c) a concorrenza del 85% - € 33.744,11 – in base ai seguenti criteri:

- 40%, pari ad € 13.497,64, in favore delle unità ispettive che hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ufficio dalla Direttiva di II livello già nel terzo trimestre dell'anno 2017;

- 60%, pari ad € 20.246,47, in favore del personale ispettivo in base alle diffide accertative, al numero delle notizie di reato, dei provvedimenti di sospensione adottati d'ufficio, alle pratiche di CIGS, dei patronati, alle pratiche di particolare complessità nonché al personale ispettivo che abbia utilizzato il mezzo ordinario per lo svolgimento della attività di vigilanza negli ultimi tre mesi dell'anno 2017.

fr
Ser
de

2. indennità di responsabilità:

Si destina la somma di € 26.027,25, *al lordo delle ritenute*, non superiore al 5% delle risorse disponibili, per remunerare i funzionari cui è affidata la responsabilità di un piano operativo, con attribuzione di una quota per ogni giornata di svolgimento della attività in ufficio.

La quota massima attribuibile pro – capite non può essere superiore a € 500,00 al lordo delle ritenute.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con ogni altra forma di incentivo per attività equivalenti ad eccezione di quella di rischio da radiazioni ionizzanti.

3. quota del 25% riservata alla contrattazione di posto di lavoro.

In conformità all'Accordo Integrativo del 28 novembre 2018 ed ai chiarimenti esplicitati nella nota a firma del Direttore Centrale, allegata sub 3) si destina il 25% delle risorse, quindi la somma di € 123.629,42, *al lordo delle ritenute*, al personale che non svolge attività di vigilanza ispettiva, impegnato nell'anno 2017 nelle attività / iniziative amministrative finalizzate a conseguire i risultati individuati nell'Accordo richiamato.

Le attività / iniziative sono analiticamente riepilogate nelle relazioni a firma dei Responsabili delle aree organizzative non ispettive, agli atti dell'Ufficio.

La predetta somma viene ripartita in conformità a quanto previsto dall'Accordo sopra richiamato, quindi, tenendo conto delle giornate effettivamente dedicate alle attività, con ricomprensione dei funzionari che ricoprono ruoli di responsabilità delle aree organizzative. Il limite massimo individuale attribuibile è pari a € 850,00 al lordo delle ritenute a carico dell'amministrazione e del dipendente.

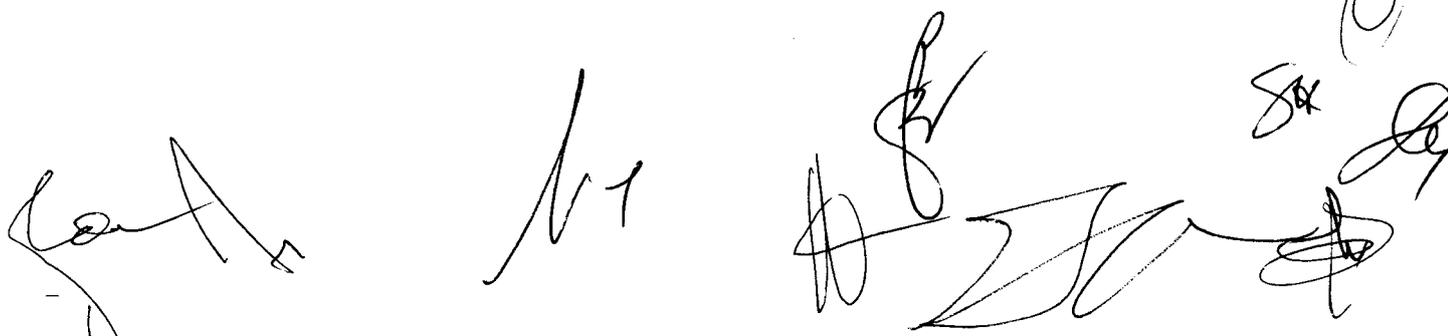
4. incentivazione della produttività

Il sistema premiante è orientato a valorizzare la partecipazione ed il grado di impegno dimostrato dal personale. La quota di produttività è destinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi fissati nella Direttiva di II livello e nelle linee programmatiche dell'azione amministrativa, nonché sul grado di assiduità, costanza e continuità nella dedizione al perseguimento degli obiettivi prefissati.

Gli obiettivi/attività sono stati assegnati mediante la predisposizione dei piani operativi per il responsabile e dei piani individuali per i singoli componenti. L'attribuzione della produttività avviene in relazione :

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Sono escluse dalla produttività, le unità di personale la cui prestazione lavorativa risulti inferiore alle 60 giornate di presenza effettiva annue.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right side, there is a vertical column of initials and signatures, including a prominent one that looks like 'SA' and another that looks like 'SA' with a flourish. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Le parti prendono atto della equiparazione alla presenza in servizio dei giorni di assenza dovuti per le fattispecie riassunte nell'allegato " A " al presente Accordo, ai fini della assegnazione della produttività collettiva.

Pertanto, per i dipendenti interessati alla fattispecie di cui all'allegato sopra richiamato, la condizione prescritta per l'accesso al sistema premiante potrà essere soddisfatta sommando, se diversa da zero, alla presenza effettivamente realizzata, le giornate di assenza elencate nell'allegato A.

Non sono considerate assenze dal servizio, le giornate dedicate alla frequenza di corsi di formazione, quelle dedicate al servizio fuori sede nonché le giornate di riposo compensativo derivanti da lavoro straordinario, attività istituzionali e da attività prestata presso i seggi elettorali.

Per le unità in part-time, la somma spettante è riparametrata in rapporto alla prestazione effettuata e nel riferimento alla tipologia di lavoro applicata.

4.1) produttività collettiva:

Le parti convengono di destinare una quota pari al 20% delle risorse (€ 74.177,65 al lordo delle ritenute) alla incentivazione della produttività collettiva del personale che ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi, secondo il grado di realizzazione delle attività assegnate, attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo da parte del Responsabile dello stesso.

In merito ai "misuratori" ai quali ricorrere per verificare il livello del risultato raggiunto, si rinvia a quelli elencati nell'allegato 1 al presente accordo, nonché a quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.

4.2) produttività individuale

La restante quota, pari al 80% delle risorse (€ 296.710,61 al lordo delle ritenute) viene destinata alle singole unità di personale correlandola alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale, ai fini di un reale collegamento tra componente premiante e prestazione resa.

La quota da corrispondere al personale è stabilita in rapporto alla capacità organizzativa, alla collaborazione ed autonomia nonché al grado di continuità, costanza ed assiduità nel perseguimento degli obiettivi prefissati .

La necessaria gradazione delle quote individuali è definita sulla base di risultati raggiunti dal personale, assicurando che il rapporto tra la quota più bassa e quella più alta non sia superiore a 1,5 volte.

I "parametri" ai quali fare riferimento per verificare la qualità della performance sono quelli elencati, esemplificativamente, nell'allegato 2 al presente accordo, nonché quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.



5. disposizioni finali

La quota individuale, escluse le indennità nazionali (reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti), attribuibile a ciascuna unità dipendente non può superare complessivamente l'importo di € 2.500,00 (al netto dell'acconto già erogato), al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

Le somme che dovessero eventualmente residuare saranno ripartite in parti uguali tra le unità che hanno avuto accesso al sistema premiante.

L'Amministrazione provvederà a comunicare a ciascun dipendente, con lettera personale, le diverse voci di incentivazione riconosciute, in ossequio a quanto previsto nella sezione disposizioni attuative dell'Accordo Integrativo del 28 novembre 2018.

Il personale verrà, altresì, informato della possibilità di esperire procedure conciliative in caso di richiesta attivazione contraddittorio i cui esiti dovranno essere comunicati alla Direzione Centrale Risorse Umane.

Si renderanno disponibili al personale facente parte dello stesso gruppo di lavoro e che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo assegnato al *team*, le informazioni relative alle quote del FUA attribuite, 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.

Considerata la necessità di acquisire il visto di regolarità amministrativa e contabile previsto dal D. Lgs n.123/2011, si provvederà ad inoltrare, a mezzo posta certificata, il presente verbale di accordo unitamente alla relazione tecnico-finanziaria ed alla relazione illustrativa, alla Superiore Direzione per l'inoltro agli organi di controllo.

La riunione si conclude alle ore 13.00.

Per l'Amministrazione :

dott.ssa Antonella Cangiano
sig. Rosanna Cea



Per la RSU :

Maria Antonietta Sivo

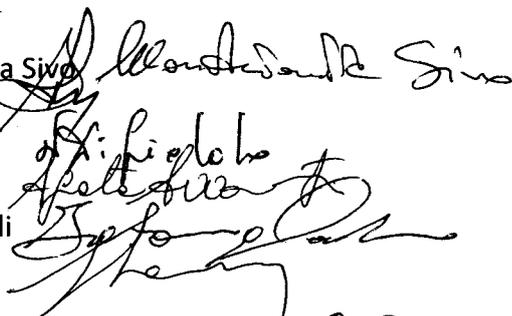
Riccardo Di Leo

Natale Di Liddo

Agata Azzariti

Antonio Ventrelli

Gaetano Balena



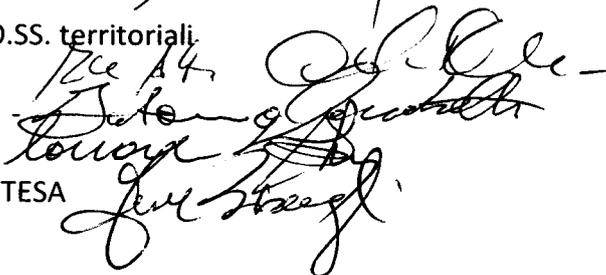
Per le OO.SS. territoriali.

CISL FP

- CIGL FP

- UIL PA

- CONFINTESA



MISURATORI DELL'ATTIVITA'

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

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).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large stylized signature, a signature that appears to be 'Laron', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'G', and a signature that looks like 'A'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around.

IMPEGNO DIMOSTRATO RELATIVAMENTE A	PARAMETRI DI RIFERIMENTO esemplificazioni	
CAPACITA' ORGANIZZATIVE	Fare squadra per il perseguimento di obiettivi comuni (responsabile di gruppo)	Capacità dimostrata nell'assegnare il lavoro ai partecipanti del gruppo; nel verificare lo stato di avanzamento delle attività e nel supportare con la propria esperienza i colleghi; nel promuovere all'interno del gruppo la circolazione delle informazioni
	Autonomia ed iniziativa nella soluzione di problemi con attivazione delle modalità più efficaci	Competenza dimostrata nell'identificare il problema e nel prospettare la soluzione migliore tra le diverse alternative possibili; capacità di portare avanti sotto il profilo operativo le soluzioni ipotizzate
ADATTAMENTO OPERATIVO E ORIENTAMENTO ALLA COLLABORAZIONE	Partecipazione al lavoro di gruppo, integrandosi con gli altri componenti	Disponibilità nel fornire l'apporto richiesto in termini funzionali al risultato da raggiungere, nel mantenere rapporti costruttivi, dando aiuto ai colleghi in difficoltà e mettendo a disposizione le conoscenze e le informazioni possedute
	Flessibilità a lavorare in situazioni differenti o con diverse persone o gruppi. Disponibilità ad introdurre nel proprio lavoro soluzioni innovative	Disponibilità ad affrontare i cambiamenti in atto nel contesto lavorativo, per rispondere meglio alle esigenze di servizio sopravvenute; disponibilità a rapportarsi ai problemi da affrontare anche con prospettive nuove, di mettere in atto al proprio livello di responsabilità soluzioni semplificative
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI RICHIESTE	Accuratezza e affidabilità del lavoro svolto, in termini di qualità del risultato	Capacità nel portare avanti il lavoro con precisione, limitando i margini di errore
	Motivazione al risultato	Capacità di portare a compimento nei termini il lavoro assegnato e di perseguire risultati progressivamente più impegnativi

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and several initials on the far right.

allegato 3



Direzione Centrale Risorse Umane,
Bilancio e Affari Generali

Al Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Alla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso

Agli Ispettorati Interregionali del Lavoro

Agli Ispettorati territoriali del Lavoro

LORO SEDI

Alle OO.SS. Aree Funzionali

Alle OO.SS. Territoriali

Alle RSU dell'Amministrazione centrale

LORO SEDI

OGGETTO: FUA 2017 – Ulteriori chiarimenti

Sono pervenute a questa Direzione richieste di chiarimenti, sia da parte di alcuni Uffici territoriali dell'INL sia da parte di alcune OO.SS., in merito alle concrete modalità di ripartizione della quota del 25% riservata alla contrattazione di posto di lavoro, ex art. 32 CCNL 2006/2009, prevista dall'accordo integrativo recentemente sottoscritto in data 28.11.2018.

È stato evidenziato, in particolare, che l'accordo in parola è intervenuto in ritardo rispetto alla fine del periodo di riferimento e che ciò non ha consentito agli uffici di predisporre in tempo utile i progetti richiesti dalla normativa di riferimento.

Ebbene, nel richiamare quanto già evidenziato in materia nella circolare esplicativa prot. n. 15603/29.11.2018, si chiarisce che **tale importo – in assenza di progetti già formalizzati – potrà essere destinato allo sviluppo di prodotti/attività pianificate e sviluppate, anche per fasi, nel corso dell'anno in ambiti diversi dall'attività operativa esterna, comunque funzionali al conseguimento di obiettivi dell'amministrazione nonché all'implementazione dei principi di efficacia, efficienza e economicità.**

Tale quota è **ripartita tenendo conto delle giornate effettivamente dedicate all'attività amministrativa, nell'ambito della quale potrà essere ricompreso anche il personale che ricopre ruoli di responsabilità delle aree organizzative**, con esclusione di quelle dedicate all'attività di vigilanza ispettiva o comunque considerate ai fini del DM incentivi vigilanza.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Giuseppe DIANA

Firmato digitalmente da DIANA
GIUSEPPE
C=IT
O=ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO/97900660586