



24 SET. 2014

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Regionale del Lavoro
Bari**

*Alla C.G.I.L. – Territoriale - BARI
a.ventrelli@fpcgilbari.it
Alla C.I.S.L. – F.P.S. – Territoriale - BARI
info@cislfpuglia.it
Alla U.I.L.-P.A. – Territoriale – BARI
bari@uilpa.it;
rdileo@lavoro.gov.it
Alla FLP- LAVORO – Territoriale – BARI
flpbari@flp.it
mgarofalo@lavoro.gov.it
Alla CONFSAL-UNSA – Territoriale - BARI
puglia@confsal.it
Alla USB-P.I. – Territoriale– BARI
bari@usb.it;
Alla UGL-INTESA F.P.- Territoriale– BARI
bari@uglintesa.it
gbalena@lavoro.gov.it*

*Alla R.S.U.-DRL Puglia
Aazzariti@lavoro.gov.it
cconsonni@lavoro.gov.it
pmilella@lavoro.gov.it*

App. 1
Prot. n. 10117

Oggetto: Accordo decentrato FUA 2013.

Si trasmette, in allegato, copia del verbale di accordo decentrato - sottoscritto in data 23 settembre 2014 - relativo alla definizione dei criteri di riparto delle quote FUA anno 2013.

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Ester Maria Tosches)

MGD/gm



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Regionale del Lavoro
Bari**

Corso Trieste, 29 – 70126 BARI
Tel. 080 5464220/225. Fax. 080 5542320

**Verbale di accordo a livello locale sulle modalità di ripartizione delle risorse del
Fondo unico di amministrazione anno 2013**

Il giorno 23/9/2014 alle ore 14,30 presso la sede di corso Trieste n.29 – Bari, giusta convocazione del 15/09/2014, si sono incontrati i rappresentanti dell'Amministrazione, i componenti della RSU e i rappresentanti delle OO.SS..

Sono presenti per l'Amministrazione:

dr.ssa Ester Maria TOSCHES Direttore Regionale del Lavoro per la Puglia

Sono presenti per la RSU: Sigg. Claudio CONSONNI e Patrizia MILELLA,
risulta assente giustificata la sig.ra Agata AZZARITI

Sono presenti per le OO.SS. territoriali:

FP CGIL –Antonio VENTRELLI
UIL PA –Riccardo DI LEO – Vito LANAVE
UGL INTESA – Gaetano BALENA

Non sono presenti sebbene regolarmente convocate le OO.SS.:

FP CISL – USB PI – FEDERAZIONE CONFSAI UNSA - FLP

Svolgono compiti di segreteria: Dott.ssa Maria Grazia DE SIMONE– sig.Giovanni MARZANO.

Le OO.SS. FLP CGIL – UILPA chiedono all'Amministrazione l'attivazione di tavoli di contrattazione separati dalla O.S. UGL INTESA FP.

Il Direttore, pertanto, assecondando tale richiesta, invita i rappresentanti delle predette OO.SS. ad attendere il completamento della consultazione con la presenza dell'unico rappresentante dell'O.S. UGL INTESA FP.

I rappresentanti RSU, invitati dalla Dott.ssa Tosches a presenziare al tavolo, decidono di lasciare la riunione.

Il dr. Gaetano Balena – rappresentante dell'O.S. UGL-INTESA FP – disapprova l'assenza della RSU al tavolo di contrattazione, in quanto ritiene doverosa la sua presenza durante l'intera

trattativa, comunque, per mero senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori decide di proseguire nei lavori.

Viene presentata dall'Amministrazione l'ipotesi di accordo di seguito rappresentata che il dr. Gaetano Balena dichiara di sottoscrivere.

PREMESSA:

Nel rispetto dei criteri fissati con l'accordo integrativo in materia di politiche di incentivazione della produttività del personale, sottoscritto in data 26 agosto 2014, contenente gli adeguamenti all'ipotesi di accordo del 16 maggio 2014 sulla base delle indicazioni fornite in sede di certificazione da parte del Dipartimento Funzione Pubblica avvenuta in data 1/8/2014, si procede alla definizione delle modalità di riparto della produttività al personale.

Tutti i profili relativi al sistema di misurazione e valutazione, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi, nonché ai misuratori dell'attività e degli indicatori di risultato, sono vincolati alle vigenti disposizioni legislative; in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale con accordo integrativo del 22 ottobre 2012 (ancora vigente), l'Amministrazione ha proceduto alla valutazione del personale, ai fini della distribuzione della produttività.

Si prende atto che:

a) il Fondo Unico di Amministrazione per la Direzione Regionale per la Puglia, 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 il richiamato accordo integrativo del 26 agosto 2014 ed ammonta a **€ 59.361,43 (€ 54.013,78 quota FUA + € 5.347,65 quota personale ispettivo)**, al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente,

b) relativamente alle politiche incentivanti la produttività, la normativa vigente prevede che le Amministrazioni Pubbliche promuovano il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed 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.

MODALITA' DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE:

1) INDENNITA' NAZIONALI:

Vengono ricomprese le indennità relative al rischio da radiazioni ionizzanti (vedi accordo sindacale sottoscritto il 22/12/2005 e CCNL vigenti), le indennità nazionali per il personale ispettivo e quelle da erogare a coloro che rappresentano l'Amministrazione in giudizio.

Si è preso atto che la quota accantonata per il pagamento delle predette indennità è pari ad **€ 5.347,65** al lordo delle ritenute e che, fatta salva l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti, sussiste la incompatibilità di tali quote con qualsiasi altra indennità nazionale e con quella prevista per la "responsabilità di piano operativo" e si è stabilito che, qualora si siano verificate sovrapposizioni di più istituti nella stessa giornata, verrà erogato il trattamento economico più favorevole.

Le stesse modalità seguite per l'attribuzione della produttività individuale (graduazione dei compensi) sono stati utilizzati per l'individuazione dei criteri per il riparto delle risorse destinate al personale ispettivo, assegnate ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, in base al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, con riferimento all'attività esterna di vigilanza.

Per l'attività ispettiva, inoltre, si è tenuto conto, quale elemento ulteriore di valutazione della performance, oltre che della prestazione rappresentata nella c.d. "tabella qualità" anche del



particolare ruolo di coordinamento e di supporto alle DD.TT.LL. della Direzione Regionale della Puglia.

Le somme assegnate all'Ufficio per la c.d. "Quota ispettiva", sono state così ripartite:

- a) indennità di rischio da radiazioni ionizzanti, in base alla quota prevista nell'accordo sindacale del 22/12/05 (pari ad € 25,80 mensili);
- b) attività ispettiva e rappresentanza dell'Amministrazione in giudizio, in rapporto al numero delle giornate effettivamente impegnate nelle predette attività, tenendo conto del disagio e del grado di onerosità e complessità degli interventi.

2) INDENNITA' DI RESPONSABILITA':

Per il personale incaricato della responsabilità di piani operativi, si è convenuto, in considerazione del risultato finale, di destinare una quota pari al 5% delle risorse disponibili (€ 2.700,69 al lordo delle trattenute) ripartita nelle percentuali del 60% (€ 1.620,41) e del 40% (€ 1.080,28) secondo il diverso grado di responsabilità :

Si è tenuto conto che il riconoscimento della indennità di responsabilità è incompatibile con ogni altra indennità o incentivo per attività equivalenti, con eccezione di quella di rischio da radiazioni ionizzanti.

3) INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Consapevoli dell'esigenza che il sistema premiante vada orientato a valorizzare la partecipazione ed il grado di impegno dimostrato dal personale, come risulta dai criteri definiti ai diversi livelli di contrattazione, le parti hanno confermato la destinazione della quota di produttività 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 attribuiti mediante la predisposizione dei piani operativi per il responsabile e dei piani individuali per i singoli componenti. L'attribuzione della produttività, pertanto, è avvenuta a cura del dirigente che ha assegnato le quote individuali in ragione dei principi di selettività e meritocrazia, secondo quanto previsto anche dall'art. 5 co. 11 del DL n. 95/2012 convertito in Legge n.135/2012, in relazione:

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

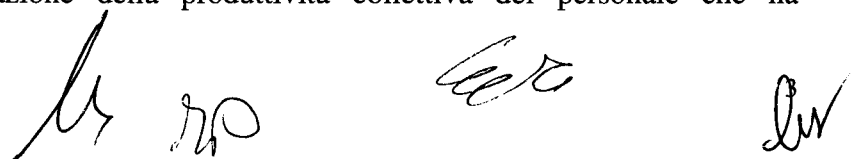
Preso atto che è stato fissato un tetto minimo di 60 giornate effettive annue di prestazione lavorativa per accedere al sistema della produttività e che è prevista l'equiparazione alla presenza in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'**allegato "B"**, dell'accordo integrativo 22 ottobre 2012, si è provveduto a tale scopo a sommare alle giornate di presenza effettivamente registrate il numero di giornate di assenza riferite alle predette fattispecie.

Non sono state considerate assenze dal servizio, inoltre, le giornate dedicate alla frequenza di corsi di formazione, al servizio fuori sede, nonché quelle usufruite a riposo compensativo.

La somma disponibile per la produttività, al netto degli importi destinati al pagamento delle indennità di cui ai punti nn. 1 e 2 del presente accordo, risulta pari ad € 51.313,09 al lordo delle trattenute.

3.1) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA:

Le parti hanno convenuto di destinare una quota pari all'80 % delle risorse (€ 41.050,47 al lordo delle trattenute) all'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.

In relazione ai "misuratori" ai quali si è fatto ricorso per verificare il livello del risultato raggiunto, l'Amministrazione ha informato che si è tenuto conto di quelli elencati nell'allegato 1 al presente accordo, nonché di quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.

Della verifica dei risultati raggiunti sono state informate le OO.SS. e la RSU nell'incontro del 16/6/2014.

L'incentivazione (determinato il livello di raggiungimento del risultato prefissato in fase di predisposizione dei piani operativi in termini collettivi) è stata attribuita anche sulla base delle giornate di servizio prestato, tenuto conto di quelle rientranti nelle fattispecie riassunte nell'allegato "B" dell'accordo integrativo del 22 ottobre 2012.

3.2) PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE:

Le parti hanno convenuto, altresì, di destinare una quota pari al **20 %** delle risorse (€ **10.262,62** al lordo delle trattenute) alle singole unità di personale con riguardo alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale, ai fini di un reale collegamento tra componente premiante e prestazione resa.

La necessaria graduazione delle quote individuali è stata definita sulla base dei risultati raggiunti dal personale sulla base della qualità rilevata nello svolgimento dei compiti assegnati, assicurando che il rapporto tra la quota più bassa e quella più alta non sia superiore a quattro volte.

La quota da corrispondere al personale sulla produttività individuale è stabilita in rapporto alla capacità organizzativa, alla collaborazione ed autonomia e al grado di continuità, costanza ed assiduità nel perseguimento degli obiettivi prefissati, attestati in sede di verifica dal dirigente e dai responsabili dei piani operativi medesimi. In relazione ai "parametri" ai quali si è fatto ricorso per verificare la qualità della performance dell'unità organizzativa di appartenenza e dei comportamenti organizzativi dimostrati, l'Amministrazione ha informato che si è fatto riferimento a quelli esemplificativamente elencati nell'allegato 2 al presente accordo, nonché a quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.

Per coloro che, nell'anno 2013, abbiano prestato servizio presso diverse direzioni, la corresponsione dell'importo sulla produttività individuale avverrà a cura dell'ufficio presso il quale è stato svolto il periodo lavorativo più consistente.

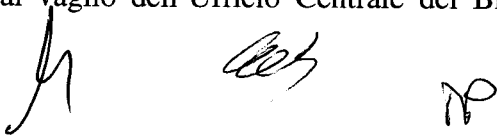
4) DISPOSIZIONI FINALI:

L'assegnazione delle quote e la motivazione posta a base del riconoscimento della produttività è stata fatta a cura del dirigente, previa verifica finale dell'attività svolta dal gruppo di lavoro rispetto agli obiettivi/attività assegnati e dalla qualità dell'apporto di ciascun componente.

La quota individuale – escluse le sole indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) – non supererà complessivamente l'importo di € 2.500 pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

L'Amministrazione provvederà a pubblicizzare l'intesa siglata e a comunicare a ciascun lavoratore, con lettera personale, le diverse voci di incentivazione riconosciute, in ossequio a quanto previsto nella sezione A – paragrafo 7 –dell'accordo integrativo del 22 ottobre 2012, sulla base dei fac-simili predisposti dall'Amministrazione e allegati alla circolare ministeriale n. 20 del 15 settembre 2014. Il personale verrà, altresì, informato della possibilità di esperire procedure conciliative in caso di contraddittorio.

Considerata la necessità di acquisire il visto di regolarità amministrativa e contabile previsto dal D.Lgs n. 123/2011 per gli accordi in materia di contrattazione integrativa di qualunque livello, la DRL Puglia provvederà ad inviare al vaglio dell'Ufficio Centrale del Bilancio il presente





verbale di accordo corredato da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa, con le modalità previste dalla circolare n. 25 del 19/7/12 emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Per consentire l'attività di monitoraggio sull'andamento della contrattazione integrativa, copia dell'accordo sottoscritto sarà trasmessa, via e-mail, al Ministero del Lavoro - DG PIBLO Divisione II, unitamente alle copie delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa inviate all'UCB e alla scheda di monitoraggio, entro il 26/9/2014 come richiesto nella circolare n.20/2014.

L'informazione alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. verrà realizzata contestualmente all'inoltro dei dati alla competente Divisione del Ministero del Lavoro, rendendo disponibili i tabulati, resi anonimi, nei quali verranno riassunte le singole voci di incentivazione e la specifica degli importi.

La riunione con la O.S UGL INTESA si conclude alle ore 15,00.

Riprende, quindi, il tavolo della trattativa con le altre OO.SS. e la RSU, cui pure viene illustrata l'ipotesi di accordo predisposta dall'Amministrazione.

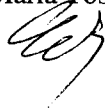
Le OO.SS. FP CGIL e UILPA non sottoscrivono il presente accordo FUA 2013, in quanto i criteri individuati a livello nazionale per la valutazione del personale sono postumi e non obiettivi.

La RSU, pur non condividendo l'accordo nazionale sul FUA 2013 per le ragioni evidenziate dalle OO.SS. FP CGIL e UILPA, sottoscrive l'accordo locale al solo fine di non ritardare il pagamento del salario accessorio al personale.

La riunione si conclude alle ore 16,30.

PER L'AMMINISTRAZIONE

(Dott.ssa Ester Maria Tosches)



PER LA RSU



PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL

UIL PA

UGL INTESA FP



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).

4

MP
B
L

VALUTAZIONE DELLA QUALITA'

PARAMETRI DI RIFERIMENTO	
CAPACITA' ORGANIZZATIVE (Responsabile del gruppo)	<p>Attribuzione compiti Verifica risultati</p> <p>Supporto ai colleghi</p> <p>Risoluzione conflitti</p>
	<p>Capacità nell'assegnazione del lavoro, nel verificare lo stato di avanzamento delle attività, nel far circolare le informazioni</p> <p>Capacità di fornire soluzioni offrendo più alternative possibili, anche innovative</p> <p>Capacità di gestire situazioni di difficoltà e di stress lavorativo, di adottare misure idonee a prevenire e risolvere gli eventuali conflitti interni</p>
COLLABORAZIONE ED AUTONOMIA	<p>Lavoro di squadra Condivisione conoscenze</p> <p>Autonomia</p>
	<p>Disponibilità, capacità di condividere con il gruppo le proprie conoscenze Livello di partecipazione in occasione di incontri</p> <p>Realizzazione del lavoro in autonomia Individuazione delle situazioni di problematicità e ricerca delle relative soluzioni</p>
CONTINUITA' - COSTANZA - ASSIDUITA'	<p>Affidabilità e diligenza</p> <p>Rispetto dei termini</p>
	<p>Costanza, assiduità, precisione nel perseguimento dell'obiettivo perseverante dedizione alla mission istituzionale</p> <p>Rispetto delle scadenze predefinite, anche attraverso monitoraggi intermedi e relazioni di sintesi. Capacità di perseguire risultati progressivamente più impegnativi.</p>

leg

70
Qui