



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Territoriale del Lavoro
già Direzione Provinciale del Lavoro
BARI**

Bari, **03 OTT, 2014**

Ai sigg.ri

- VENTRELLI Antonio
- DI LIDDO Natale
- PESCE Paola
- FALLACARA Francesco
- LANAVE Vito
- DI LEO Riccardo
- BALENA Gaetano

- S E D E -

Alle OO.SS. - loro referenti territoriali

- CGIL
- CISL
- UIL
- CONFSAL-UNSA - Deliso Beatrice
- FLP
- UGL - FEDERAZIONE INTESA
- RDB
- USB

- LORO SEDI -

Prot. n. **69924**

Allegati:

c.d.g. 10568

Rif. nota prot. n.
del

Oggetto: Trasmissione verbale accordo F.U.A. anno 2013.

Si trasmette, in allegato, il verbale relativo all'accordo Fondo Unico di Amministrazione anno 2013.

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Antonella Cangiano)

AC/cm



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Territoriale del Lavoro
Bari**

Via Fabio Filzi, 18 - 70126 BARI

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

Il giorno 2 ottobre 2014 alle ore 12.00 presso la sede di via Filzi, n. 18 - Bari - giusta convocazione del 30 settembre u.s. - si incontrano i rappresentanti della Amministrazione, i componenti della RSU e i rappresentanti delle OO.SS..

Sono presenti per l'Amministrazione :

dr.ssa Antonella Cangiano
dr. ssa Maria Teresa Nitti

Direttore Territoriale della Direzione del Lavoro di Bari
Responsabile linea operativa gestione risorse umane;

Sono presenti per la RSU
Sigg.ri :

Paola Pesce - Francesco Fallacara - Natale Di Liddo;
Vito Lanave e Gaetano Balena.

Sono presenti per le OO.SS.
Sigg.ri :

Andrea Di Cosola per CISL FP
Riccardo Di Leo per UIL PA;
Antonio Ventrelli per CGIL FP
Marina Mele per UGL Intesa;
Riccardo Rubino per UGL Intesa.

Sono assenti, sebbene regolarmente convocati le OO.SS. UNSA CONFISAL
USB-RDB
FLP

Svolge compiti di segreteria :

Sig.ra Cinzia Matera

Le parti proseguono la trattativa iniziata in data 25 settembre u.s..

Preliminarmente, le OO.SS. CGIL UIL e CISL ribadiscono la richiesta di attivare tavoli separati con l'O.S. UGL Intesa, già formalizzata in occasioni precedenti.

Il Direttore chiede ai presenti di riconsiderare la richiesta ed a fronte della sua riproposizione, vista l'impercorribilità di procedere unitariamente, invita i richiedenti ad allontanarsi dalla sala della riunione.

Escono le OO.SS. CGIL FP, UIL PA e CISL FP.

Anche i componenti della RSU i sigg.ri Pesce, Fallacara, Di Liddo e Lanave escono dalla sala riunioni.

Sono quindi presenti :

Per l'Amministrazione : dr.ssa Antonella Cangiano Direttore Territoriale della Direzione del Lavoro di Bari

dr. ssa Maria Teresa Nitti Responsabile linea operativa gestione risorse umane;

Per l'O.S. UGL INTESA : dott. Rubino Riccardo e sig.ra Mele Marina;

Per la RSU : dott. Balena Gaetano.

Preliminarmente il Direttore rileva che ai fini del quorum della RSU, la presenza del solo dott. Balena non è sufficiente ad integrarlo.

Il dott. Balena Gaetano e l'O.S. UGL INTESA disapprovano l'assenza della RSU al tavolo di contrattazione, in quanto ritengono doverosa la loro presenza durante l'intera trattativa. Comunque, per mero senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori decidono di proseguire le trattative.

Il Direttore richiama il contenuto della proposta illustrata in dettaglio nell'incontro del 25 settembre u.s..

Il dott. Rubino dichiara che a seguito dell'assemblea del 29 settembre 2014 il personale presente alla stessa ha stilato un documento come integrazione, in vista dell'accordo definitivo per il FUA 2013, della proposta della Federazione UGL -INTESA che si chiede sia allegato al presente verbale.

La dott.ssa Cangiano conferma la proposta ampiamente illustrata in data 25 settembre u.s..

L'incontro si conclude alle ore 13,00. Si allontana il dott. Rubino.

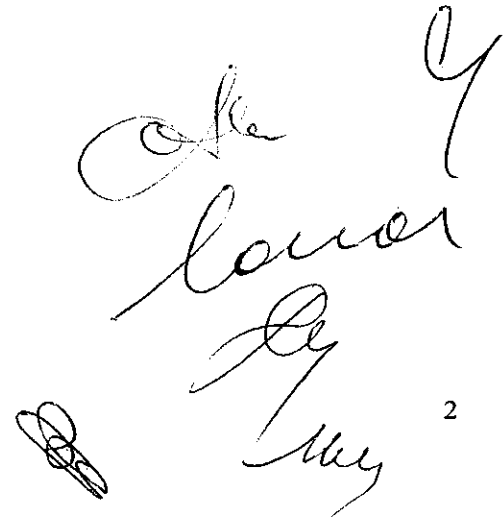
Alle ore 13,15 ha inizio la trattativa tra:

l'Amministrazione dr.ssa Antonella Cangiano Direttore Territoriale della Direzione del Lavoro di Bari e dr. ssa Maria Teresa Nitti Responsabile linea operativa gestione risorse umane;

le OO.SS. : FP CGIL in persona di Antonio Ventrelli
CISL FP in persona di Andrea Di Cosola
UIL PA in persona di Riccardo Di Leo

La RSU in persona di Paola Pesce

Francesco Fallacara
Natale Di Liddo
Vito Lanave
Gaetano Balena



Svolge compiti di segreteria :

Sig.ra Cinzia Matera

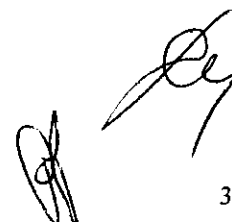
In apertura di seduta la dott.ssa Cangiano rinvia i presenti alla proposta di accordo illustrata nell'incontro del 25 settembre u.s..

La dott.ssa Pesce per la RSU dichiara:

“ così come già rappresentato nella riunione del 25 settembre 2014 la RSU e le OO.SS. confederali hanno espletato la consultazione del personale della D.T.L. di Bari in data 30 settembre 2014. Dalla stessa è emerso che la maggioranza del personale presente e votante ha manifestato la volontà che nell'attribuzione del F.U.A. anno 2013 si dia la prevalenza alla quota individuale nella misura dell'80%.”

Il Direttore prende atto di quanto rappresentato dalla RSU e dichiara di aderire alla modifica della proposta di riparto delle risorse da destinare alla produttività collettiva e individuale secondo quanto dalla stessa rappresentato.

La proposta di accordo è allegata sub a) al presente verbale.



Allegato sub a) Proposta di accordo -

A

Il Direttore, rinvia i presenti alle disposizioni finali della circolare n. 20 del 15 settembre u.s. della D.G. P.I.B.Lo. con la quale si sono impartite istruzioni agli Uffici a seguito della definitiva sottoscrizione, in data 26 agosto 2014, dell' accordo integrativo sul Fondo Unico di Amministrazione 2013.

Informa che il Fondo Unico di Amministrazione spettante alla Direzione Territoriale del Lavoro di Bari, destinato al finanziamento di tutti gli istituti legati all'incentivazione della produttività e al miglioramento della efficacia della attività amministrativa, determinato con l'accordo integrativo sopraddetto, ammonta a € 306.888,41 (€ 271.445,29 quota FUA + € 35.443,12 quota destinata al personale ispettivo), al lordo delle ritenute a carico sia della Amministrazione che dei dipendenti; Inoltre, in merito alle politiche incentivanti la produttività, che 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.

Modalità di utilizzo delle risorse :

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione del sistema di valutazione e misurazione ai sensi del d.lgs. n.150/2009, che all'art.3, comma 5, stabilisce che il rispetto delle disposizioni previste in merito alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance " è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance".

La Direzione, nei processi di misurazione e valutazione della performance, si è avvalsa della modulistica approntata dalla DG PIBLO per la predisposizione dei piani operativi per il responsabile e dei piani individuali per i singoli componenti.

1) indennità nazionali :

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

La quota da accantonare per il pagamento delle predette indennità è pari ad € 35.443,12 al lordo delle ritenute; fatta salva l'indennità di rischio radiazioni ionizzanti sussiste l'incompatibilità di tali quote con qualsiasi altra indennità nazionale e con quelle previste per la responsabilità di piano operativo. Qualora si verificassero sovrapposizioni di più istituti nella stessa giornata, verrà erogato il trattamento economico più favorevole.

Le somme assegnate all'Ufficio per la c.d. " quota ispettiva ", vengono così ripartite:
a) indennità di rischio da radiazioni ionizzanti e indennità di reperibilità applicando le quote previste negli accordi nazionali a concorrenza di € 6.842,15;

La differenza - € 28.600,97 viene destinata :

b) attività ispettiva, con applicazione del seguente criterio :

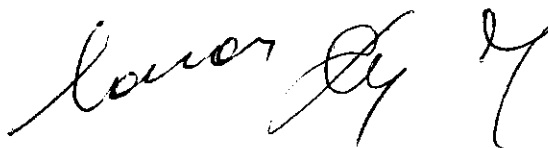
- 70% in rapporto al numero delle giornate effettivamente impegnate nella attività sul capoluogo ovvero nel comune di residenza;

- 30% in rapporto al numero delle giornate effettivamente impegnate nella attività al di fuori del capoluogo o del comune di residenza;

c) attività di rappresentanza in giudizio della Amministrazione, con applicazione del seguente criterio :











lauro

-30% in rapporto al numero delle giornate effettivamente impegnate nella predetta attività nei tribunali ubicati nel capoluogo ovvero nel comune di residenza,
-70% in rapporto al numero delle giornate effettivamente impegnate nella predetta attività nei tribunali ubicati in comuni diversi dal capoluogo o dal comune di residenza.
Rappresenta, inoltre, doversi corrispondere ad una unità dipendente la quota di produttività collettiva anno 2011 non corrisposta con il FUA 2012. La quota assomma a € 561,58.

2) indennità' di responsabilità' :

Nelle more della riorganizzazione del personale delle aree funzionali del Ministero, è immutata l'articolata organizzazione interna dell'Ufficio che prevede funzioni di responsabilità in capo sia ai responsabili di unità operativa, coincidenti con i responsabili di piano operativo, sia ai responsabili di linea operativa. I ruoli di responsabilità vengono remunerati con una quota non superiore al 5% delle risorse disponibili (€ 12.474,40 al lordo delle trattenute) ripartita tenendo in debito conto la complessità dei compiti di coordinamento :

a) per i responsabili di U.O ovvero di P.O. :

€ 1,70 / numero complessivo gg. Responsabilità P.O. = quota pro capite
quota pro capite x gg. effettivamente svolti = importo lordo spettante a ciascun Responsabile P.O.

b) per i responsabili di linea operativa :

€ 1,00 / numero complessivo gg. Responsabilità L.O. = quota pro capite
quota pro capite x gg. effettivamente svolti = importo lordo spettante a ciascun Responsabile L.O.

Il riconoscimento della indennità di responsabilità, è incompatibile con ogni altra indennità o incentivo per attività equivalenti, con eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

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

3) quota del 20% riservata alla contrattazione di posto di lavoro.

Non si è ricorso la necessità di riservare alcuna quota per iniziative progettuali a livello locale.

4) incentivazione della produttività' :

Il sistema premiante è finalizzato 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 di 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.

M. V.

Col

M

M

(S)

(S)

L'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del FUA per l'anno 2013 stabilisce per l'accesso al sistema premiante, il limite minimo di 60 giornate di presenza effettiva. Prevede, inoltre, ai fini della assegnazione della quota destinata alla produttività collettiva, l'equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie normative e contrattuali che risultano nell'allegato " b " allo stesso. Infine, che per i dipendenti interessati alle fattispecie descritte nell'allegato " b ", la condizione di accesso al sistema premiante potrà essere soddisfatta sommando, alla partecipazione effettivamente realizzata, le giornate di assenza c.d. equiparate.

La somma disponibile per la produttività, al netto degli importi destinati al pagamento delle indennità nazionali, di responsabilità e dell'importo di cui all'ultimo capoverso del paragrafo 2 risulta pari ad € 258.547,90 al lordo delle trattenute.

4.1) produttività' collettiva :

Una quota pari al 20% delle risorse (€ 52.519,63 al lordo delle trattenute) è destinata all'incentivazione della produttività collettiva del personale che ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi, secondo il grado di realizzazione delle attività / obiettivi assegnata / i attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo da parte del Dirigente e dei Responsabili di Unità Operativa.

Circa i misuratori ai quali ricorrere per verificare il livello del risultato raggiunto, si rinvia a quelli elencati nell'allegato 1 all'accordo integrativo, che si intendono integralmente richiamati, nonché a quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.

La quota destinata alla produttività collettiva viene attribuita al personale, anche se in part-time, tenendo conto delle assenze cd. *equiparate* alle presenze, riepilogate nell'allegato " b " all'accordo integrativo.

4.2) produttività' individuale :

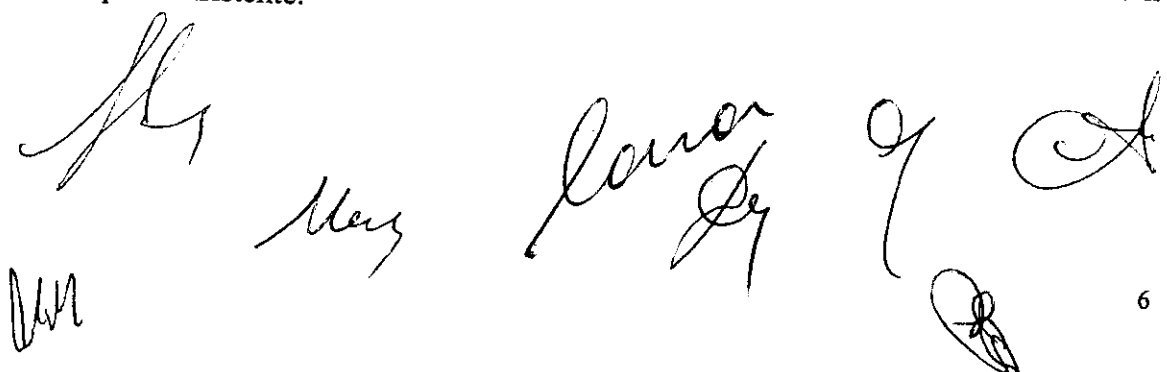
La restante quota, pari al 80% delle risorse (€ 206.631,14 al lordo delle trattenute), viene destinata alle singole unità di personale correlandola alla qualità dell'apporto prestato da ognuna sull'obiettivo / attività istituzionale, ai fini di un reale collegamento tra la componente premiante e la prestazione resa.

La necessaria gradazione della quota individuale è definita sulla base dei risultati raggiunti dal personale, assicurando che il rapporto tra la quota più bassa e quella più alta non sia superiore a tre volte.

La quota da corrispondere al personale sulla produttività individuale è stabilita in rapporto alla capacità organizzativa, alla collaborazione ed autonomia nonché 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.

L'Amministrazione informa che i parametri cui far riferimento per verificare la qualità della performance sono quelli elencati, a titolo esemplificativo nell'allegato sub 1 al presente accordo, nonché quelli fissati nelle direttive ministeriali sull'azione amministrativa.

Per coloro che nell'anno 2013 hanno prestato servizio presso Uffici diversi, la corresponsione della quota di produttività individuale avviene a cura della sede presso la quale è stato svolto il periodo lavorativo più consistente.



Lanave

5. disposizioni finali

La quota individuale, escluse le indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti), attribuibile a ciascuna unità dipendente non può superare complessivamente l'importo di € 2.500,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Concluso l'accordo, il dirigente provvederà a pubblicizzare l'intesa siglata e a comunicare a ciascuna unità dipendente le diverse voci di incentivazione riconosciute, in conformità a quanto previsto nelle Disposizioni finali dell'Accordo integrativo, utilizzando i fac - simili predisposti dall'Amministrazione allegati alla circolare ministeriale n. 20 / trasmettere all'Ufficio Centrale di Bilancio il verbale, in originale e copia conforme, dell'accordo sottoscritto corredandolo con la relazione tecnico - finanziaria e con la relazione illustrativa in ossequio I disposto della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio sull'andamento della contrattazione integrativa, copia dell'accordo sottoscritto sarà trasmesso alla D.G. P.I.B.L.O. - Divisione II - unitamente alla copia della relazione tecnico finanziaria ed alla relazione illustrative ed alla scheda di monitoraggio. L'informativa alla RSU ed ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. verrà assicurata contestualmente all'inoltro dei dati alla al Ministero, tramite utilizzo di tabulati nei quali verranno riassunte - garantendo l'anonimato - le singole voci di incentivazione e la specifica degli importi.

Le OO.SS. FP CGIL e UIL PA ribadiscono: " la contrarietà all'impianto previsto per l'attribuzione della incentivazione al personale per l'anno 2013 e, pertanto, decidono di non sottoscrivere l'accordo in quanto recepisce i contenuti previsti dal D.Lgs. 150/2009 di cui chiedono l'integrale abrogazione."

La O.S. CISL FP " pur esprimendo la propria contrarietà al sistema di valutazione adottato mancante di criteri certi in merito alla valutazione dell'impegno profuso e alla qualità dell'apporto prestatto individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale, al fine di consentire il pagamento del F.U.A. 2013 ai dipendenti in servizio presso la D.T.L. di Bari, sottoscrive l'accordo anche in considerazione dell'esito della consultazione sindacale del personale tenutasi in data 30 settembre u.s."

La RSU "nel sottolineare la propria contrarietà all'impianto previsto dall'accordo nazionale per l'attribuzione dell'incentivazione al personale in quanto recepisce i contenuti del D.Lgs. 150/09 che non si condividono, per mero senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori, al fine di evitare ulteriori ritardi nel pagamento del F.U.A. 2013, sottoscrive il presente accordo".

La seduta termina alle ore 13.30.

Letto e sottoscritto

Per l'Amministrazione :

Dott.ssa Antonella Cangiano

Dott.ssa Maria Teresa Nitti

Per la RSU :

Dott.ssa Paola Pesce

Dott. Francesco Fallacara

Sig. Natale Di Liddo

Per le OO.SS. :

Lanave
.....
Maria Teresa Nitti
.....

Paola Pesce
.....
Francesco Fallacara
.....
Natale Di Liddo
.....
[Signature]
.....

Sig. Vito Lanave *[Signature]*
.....
Dott. Gaetano Balena *[Signature]*
.....
[Signature]
.....

[Signature]

[Signature]



Federazione Ugl Intesa F.P.

Ministeri – Agenzie Fiscali – Enti Pubblici – Ricerca – Enti ex art. 70

Al Direttore della Direzione Territoriale
del Lavoro di Bari

Bari, 30.09.2014

Oggetto: Comunicazione FUA 2013.

A seguito dell'assemblea del personale del 29/09/2014 sono emerse le seguenti indicazioni:

- 1) - produttività' collettiva: 80%
- produttività' individuale: 20%

In riferimento al fatto che la contrattazione di posto di lavoro intervenendo dopo oltre un anno e mezzo il periodo di riferimento (anno 2013) non può legittimamente modificare quanto previsto dall' Accordo Nazionale.

- 2) - per quanto riguarda l'attività' ispettiva, l'assemblea ha ritenuto di non condividere la ripartizione individuata: 70% per le giornate effettivamente impegnate per le attività' sul capoluogo ovvero nel comune di residenza e 30% per le giornate effettivamente impegnate nelle attività' al di fuori del capoluogo ovvero del comune di residenza.
In considerazione che di fatto risulta più' disagiata l'attività' che si svolge al di fuori del capoluogo o del comune di residenza, l'assemblea propone che sia destinato a questa attività' una percentuale pari al 70%.

Tale comunicazione vale come integrazione, in vista dell'Accordo definitivo del Fua 2013, della proposta della Federazione UGLINTESA.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

f.to Il COORDINATORE NAZIONALE
Nicoletta MORGIA

f.to IL SEGRETARIO PROVINCIALE
Giuseppe DE LUCIA

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).

Caro
Di Fiore

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VALUTAZIONE DELLA QUALITA'

CRITERI

PARAMETRI DI RIFERIMENTO

CAPACITA' ORGANIZZATIVE
(Responsabile del gruppo)

Attribuzione compiti
Verifica risultati

Capacità nell'assegnazione del lavoro, nel verificare lo stato di avanzamento delle attività, nel far circolare le informazioni

Supporto ai colleghi

Capacità di fornire soluzioni offrendo più alternative possibili, anche innovative

Risoluzione conflitti

Capacità di gestire situazioni di difficoltà e di stress lavorativo, di adottare misure idonee a prevenire e risolvere gli eventuali conflitti interni

COLLABORAZIONE ED AUTONOMIA

Lavoro di squadra
Condivisione conoscenze

Disponibilità, capacità di condividere con il gruppo le proprie conoscenze
Livello di partecipazione in occasione di incontri

Autonomia

Realizzazione del lavoro in autonomia
Individuazione delle situazioni di problematicità e ricerca delle relative soluzioni

CONTINUITA' - COSTANZA - ASSIDUITA'

Affidabilità e diligenza

Costanza, assiduità, predilezione nel perseguimento dell'obiettivo
Perseverante dedizione alla mission istituzionale

Rispetto dei termini

Rispetto delle scadenze predefinite, anche attraverso monitoraggio intermedi e relazioni di sintesi.
Capacità di perseguire risultati progressivamente più impegnativi.

lavoro
Gi. Piolo
2
Dei
Mez

[Handwritten initials]