



**Ministero degli Affari Esteri**  
DIREZIONE GENERALE PER  
LE RISORSE UMANE E L'ORGANIZZAZIONE  
Ufficio VII

**Ipotesi di Accordo per l'utilizzo delle risorse residuali per l'esercizio finanziario 2010 del Fondo Unico, ai sensi dell'art.3 del Contratto Integrativo 1998-2001 dell'Accordo Successivo sottoscritto il 12 aprile 2001 relativo al personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, di cui all'art.1, comma 2, del C.C.N.L. comparto ministeri 1998-2001. Relazione illustrativa.**

Introduzione.

In data 29 luglio 2010, le delegazioni trattanti di questa Amministrazione e delle OO.SS. CGIL, CISL e UIL hanno siglato l'Ipotesi di Accordo per l'utilizzo delle risorse residuali del Fondo Unico per il personale a contratto per l'esercizio 2009.

La presente relazione, redatta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis del D.Lgs, 30 marzo 2001, n.165, illustra il quadro giuridico di riferimento, le finalità ed i criteri utilizzati nella distribuzione dei predetti residui.

Quadro giuridico di riferimento

Come per il personale di ruolo di questa Amministrazione, i riferimenti normativi che presiedono alla distribuzione al personale a contratto delle risorse del Fondo Unico sono tratti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale vigenti. Quest'ultima è come noto adattata alla regolamentazione del personale a contratto attraverso contratti collettivi nazionali "di categoria", detti "Accordi Successivi". Nell'ambito del quadro giuridico di riferimento dell'Ipotesi di Accordo in discorso, particolare rilevanza assumono le seguenti fonti normative e contrattuali:

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni, interpretato alla luce delle indicazioni contenute, da ultimo, nella Circolare n.7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Accordo Successivo per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato presso le Rappresentanze italiane all'estero del 12 aprile 2001 (di seguito "Accordo Successivo"), con particolare riferimento agli articoli 7-12 in tema di determinazione del trattamento economico del personale a contratto a legge italiana;
- Contratto Integrativo dell'Accordo, firmato il 19 dicembre 2001 (di seguito "Contratto Integrativo").

Sul piano generale, l'articolo 40, commi 3-bis e 3-quinquies del D.Lgs.165/2001 prevede che i criteri ed i limiti entro cui deve svolgersi la contrattazione integrativa per la distribuzione della retribuzione accessoria siano stabiliti dalla contrattazione collettiva di primo livello. Per il "Fondo Unico per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere" (di seguito "il Fondo"), tali norme sono contenute nell'Accordo Successivo, che contiene una regolamentazione diversa rispetto a quella prevista per il personale di ruolo dai CCNL 2003 e 2007, mai recepiti da Accordi Successivi per la categoria degli impiegati a contratto.

Nello specifico, l'art. 10 dell'Accordo Successivo ha costituito presso questa Amministrazione il Fondo citato a decorrere dal 1 gennaio 2000. L'art. 11 ha fissato in modo tassativo i possibili impieghi di tali risorse: finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra di cui all'art. 4, nonché le componenti della retribuzione del predetto personale – compensi differenziati e progressione economica orizzontale – di cui all'art. 7, comma 1, lettere c e d dell'Accordo Successivo medesimo. L'Accordo Successivo ha inoltre fissato (art.10) un primo stanziamento destinato a finanziare le predette componenti ed i criteri per la loro assegnazione (artt.9 e 12).

Il successivo Contratto Integrativo ha infine previsto all'articolo 3 la possibilità di distribuire i residui e gli importi eccedenti le somme di cui all'art.10 dell'Accordo Successivo al personale a contratto a legge italiana a titolo di progressione economica orizzontale, sulla base di criteri da definire con un successivo Protocollo d'Intesa.

#### Criteri di distribuzione: principi generali

Gli specifici criteri di distribuzione delle risorse residuali del Fondo Unico per il 2010 muovono dall'esigenza di adattare l'impianto contrattuale preesistente alla normativa vigente.

In particolare, il D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche pone l'accento sulla necessità di ispirare la corresponsione del trattamento economico accessorio a principi di effettività, corrispettività, premialità e selettività (v.in particolare gli artt. 7 comma 5 e 45, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 nonché l'art.18, comma 2 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150).

Dal canto suo, l'Accordo Successivo dedica alla progressione economica un'unica norma, l'articolo 9, che recita: "1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante la previsione, per ciascuna posizione all'interno dell'area, di due fasce retributive i cui importi economici sono stabiliti nell'allegata tabella C. L'importo della seconda fascia di cui alla Tabella C assorbe il valore economico della prima fascia.

2. Gli sviluppi economici, di cui al comma 1, sono attribuiti sulla base dei medesimi criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo del personale Ministero affari esteri - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

L'Ipotesi di Accordo in discorso mira pertanto a rendere la regolamentazione del personale a contratto più rispondente all'impostazione premiale del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche nella distribuzione del Fondo Unico, benché la regolamentazione medesima non sia stata oggetto di revisione a seguito della conclusione dei CCNL 12 giugno 2003 e 14 settembre 2007. Per il raggiungimento di tale scopo si è operato nel modo seguente:

a) parte dell'ammontare complessivo da distribuire, pari al 30% circa del totale, è stato destinato a finanziare "l'esercizio di compiti che comportino disagi, rischi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità". Il relativo elenco contenuto nell'articolo 2 dell'Ipotesi di Accordo, comprende: a) per il personale di Ambasciate e Consolati, lo svolgimento di turnazioni e turni di reperibilità, ove non sia stato fruito riposo compensativo; per il personale degli Istituti Italiani di Cultura, il servizio prestato in occasione di eventi culturali fuori dell'orario di lavoro; per tutto il personale delle Sedi estere, lo svolgimento di attività comportanti frequenti contatti con il pubblico e/o connesse allo svolgimento di attività relazionali e/o usuranti; attività disagiati connesse alla gravosità dei carichi di lavoro o all'articolazione degli orari; attività di collaborazione contabile; l'assunzione di responsabilità connesse all'esercizio degli incarichi di cui al D.Lgs. 81/2008;

b) il restante 70% del totale è stato destinato ad essere ripartito tra i dipendenti a titolo di produttività, organizzativa per il 50% ed individuale per il restante 20%. In assenza di un sistema di valutazione per il personale a contratto nell'anno di riferimento, i criteri previsti dall'articolo 3 dell'Ipotesi di Accordo sono "il miglioramento del livello quantitativo e qualitativo dei servizi, l'accelerazione e semplificazione delle procedure e una maggiore economicità di gestione, applicando i seguenti criteri: impegno e apporto individuale all'efficiente svolgimento dell'attività della Sede estera nonché al conseguimento del risultato prefissato; contributo e competenze professionali in attività finalizzate al miglioramento del livello quantitativo e qualitativo dei servizi od al conseguimento di una maggiore economicità di gestione; contributo ad attività della Sede di appartenenza miranti alla risoluzione di particolari criticità e/o per far fronte a situazioni di emergenza";

c) l'articolo 4 prevede altresì criteri per la valutazione delle assenze dal servizio, del regime di lavoro a tempo parziale e delle sospensioni cautelari dal servizio per garantire la rigorosa commisurazione al servizio prestato del trattamento accessorio corrisposto.

L'assetto delineato nell'Ipotesi di Accordo permetterà, a giudizio della scrivente, di recepire in modo ancor più incisivo che in passato i principi di corrispettività, premialità e selettività contenuti nel D.Lgs. 165/2001 nella contrattazione integrativa relativa al personale a contratto, in attesa di un aggiornamento delle regole che vi presiedono in sede di contrattazione collettiva nazionale. (red.Vassallo)

Il Direttore Centrale per le Risorse Umane  
Min.Plen.Renato Varriale

