



Ministero degli Affari Esteri

DIREZIONE GENERALE
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE
Ufficio VII

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE RESIDUALI DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE A CONTRATTO A LEGGE ITALIANA RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2012.

1- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	23.7.2013	
Periodo temporale di vigenza	Esercizio 2012	
Composizione della delegazione trattante	<p>La parte pubblica è composta dal Direttore generale per le risorse e l'innovazione, Min. Plen. Elisabetta Belloni, e dal Capo dell'Ufficio VII, Cons. Amb. Roberto Mengoni.</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione sono: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FILP, USB PUBBLICO IMPIEGO e FEDERAZIONE INTESA, le OO.SS.</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie sono:</p>	
Soggetti destinatari	<p>Personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, di cui all'art. 1, co. 2, del C.C.N.L. comparto ministeri 1998-2001.</p>	
Materie trattate dal contratto integrativo (breve descrizione)	<p>La contrattazione integrativa ha previsto, nel rispetto della normativa vigente (in particolare art. 7, comma 5, e art. 43, comma 3, del D.lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni), che le risorse del Fondo Unico di Amministrazione siano impiegate per la remunerazione della produttività individuale, della produttività organizzativa e di attività effettivamente svolte che comportino disagi.</p>	
Rispetto dell'iter adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo	

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	In ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero degli affari esteri, con Decreto ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010, ha provveduto a dotarsi del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale. Con DM n. 62bis del 30 gennaio 2012 è stato adottato il piano della performance del Ministero degli affari esteri 2012-2014.
	Questa Amministrazione ha inoltre adottato il Programma triennale 2012-2014 previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 ed è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009.
	La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, co. 6 del decreto legislativo n. 150/2009.

Eventuali osservazioni.

I riferimenti normativi che presiedono alla distribuzione al personale a contratto delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione sono tratti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva del comparto Ministeri. In considerazione della specificità di tale categoria di personale, gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva di comparto sono stati adattati alla regolamentazione del predetto personale attraverso contratti collettivi nazionali di categoria, detti "Accordi successivi".

L'ultimo Accordo successivo sottoscritto risale al 12 aprile 2001 e contiene gli adattamenti alle disposizioni contenute nel CCNL del 16 febbraio 1999, con specifico riguardo al sistema di classificazione del personale a contratto nonché al trattamento economico del personale stesso e al Fondo Unico di Amministrazione (artt. 7-10-11-12). All'Accordo successivo è stata poi data attuazione con il Contratto integrativo 1998-2001, sottoscritto il 19 dicembre 2001. Da allora non è stato possibile modificare l'Accordo successivo, nonostante le richieste avanzate (vedi da ultimo la nota dell'Ufficio II della DGRUO n. 422631 del 20.11.2009 e nota dell'Ufficio VII della DGRI n. 68408 del 14.3.2012), che non hanno ricevuto riscontro.

L'art. 10 dell'Accordo successivo ha costituito presso questa Amministrazione il Fondo citato a decorrere dal 1 gennaio 2000. L'art. 11 ne ha fissato i possibili impieghi:

- a. attribuire compensi differenziati di cui all'art. 12
- b. finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra all'interno dell'area, di cui all'art. 4;
- c. finanziare la progressione economica orizzontale di cui all'art. 9.

L'art. 3, comma 2 del Contratto integrativo prevede inoltre la possibilità per le parti di determinare con un successivo protocollo d'intesa le modalità di utilizzo delle risorse residue del Fondo da corrispondere entro l'esercizio successivo.

I criteri per la ripartizione delle risorse residuali FUA, definiti di anno in anno tramite specifici accordi negoziati con le parti sindacali, muovono dall'esigenza di adattare un impianto contrattuale risalente al 2001 alla normativa attualmente vigente (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dal decreto legislativo 150 del 1009, 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) che condiziona la corresponsione del trattamento economico accessorio a principi di effettività, correttezza, premialità e selettività.

La presente Ipotesi di accordo per il personale a contratto a legge italiana, sul modello di quanto fatto per il personale di ruolo di questa Amministrazione, ha previsto, nel rispetto della

normativa legislativa e contrattuale vigente (in particolare gli artt. 7, co. 5 e 45, co. 3 del D. Lgs. 165/2001), che le risorse residuali del Fondo Unico di Amministrazione siano impiegate per la remunerazione della produttività individuale, della produttività organizzativa e di compiti che comportino disagi, rischi, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità.

II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Tramite l'ipotesi di accordo siglata il 23.7.2013, avente ad oggetto le modalità di utilizzo delle risorse residuali del Fondo relative all'anno 2012, le Parti hanno provveduto esclusivamente alla disciplina delle materie devolute all'ambito negoziale e non anche alle materie disciplinate da norme di legge o che siano oggetto di sola informazione alle parti sindacali.

L'articolo 1 indica le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione e la loro ripartizione tra le varie finalità. Viene accantonato un ammontare di 10.000 euro per effettuare i eventuali conguagli che si rendano necessari in fase di pagamento degli emolumenti previsti dal presente Accordo.

L'articolo 2 prevede che il 30% delle risorse residuali sia destinato a finanziare **specifiche indennità** connesse:

- a) all'esercizio di compiti che comportino disagi, rischi, frequenti contatti con il pubblico, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità;
- b) per il personale in servizio presso rappresentanze diplomatiche o consolari, allo svolgimento di turnazioni e turni di reperibilità, ove non sia stato fruito riposo compensativo;
- c) per il personale degli Istituti di cultura, al servizio prestato in occasione di eventi culturali fuori dell'orario di lavoro, ove non sia stato fruito riposo compensativo.

Tutte le indennità sono attribuite in corrispondenza di attività e situazioni lavorative effettivamente svolte e gravose. I fondi attribuiti al pagamento di tali indennità e non utilizzati verranno distribuiti a titolo di produttività individuale secondo i criteri di cui all'art. 3.

L'articolo 3 prevede che il restante 70% del totale sia destinato ad essere ripartito tra i dipendenti a titolo di **produttività**, organizzativa per il 40% ed individuale per il restante 30%.

L'ipotesi di accordo per il 2012 prevede criteri meritocratici e incentivanti la produttività in materia di corresponsione di trattamenti economici accessori, secondo un sistema di valutazione dei dipendenti delineato nel confronto con le OO.SS, coerente con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

I compensi destinati ad incentivare la **produttività individuale** saranno erogati sulla base delle rilevazioni formulate dai rispettivi Capi Missione in misura proporzionale al livello (ottimale, rilevante, significativo) dell'impegno, del merito e del grado di contribuzione individuale dimostrati nelle attività e nei progetti della Sede. I criteri utilizzati dovranno essere i seguenti:

- contributo al conseguimento del risultato di Sede,
- impegno e apporto individuale all'attività della Sede;
- contributo dato, anche facendo valere specifiche competenze professionali, in attività finalizzate al miglioramento del livello quantitativo e qualitativo dei servizi all'utenza o al conseguimento di una maggiore economicità di gestione;
- contributo dato ad attività della Sede miranti alla risoluzione di particolari criticità e/o per far fronte a situazioni di emergenza.

I compensi destinati ad incentivare la **produttività organizzativa** saranno corrisposti sulla

base della rilevazione del livello della partecipazione continuativa all'attività e al conseguimento dell'obiettivo della Sede, e differenziati sulla base dell'area geografica in cui si colloca la Sede di servizio e della posizione economica di appartenenza. Essa verrà attribuita direttamente dall'Amministrazione centrale sulla base di una partecipazione rilevante/ottimale.

I Capi missione attribuiranno le risorse destinate a finanziare la produttività secondo una linea di coerenza con il sistema di valutazione della performance.

L'articolo 4, in ottemperanza alle previsioni di legge, mira a garantire l'aderenza dell'Ipotesi di accordo alla normativa vigente in tema di assenza dal servizio, rapporti di lavoro a tempo parziale e sospensioni dal servizio, tanto con effetto disciplinare che cautelare, per garantire la rigorosa commisurazione del trattamento accessorio corrisposto al servizio prestato.

In un contesto normativo che, a fronte di risorse decrescenti, pone sempre più enfasi sull'efficacia e sui risultati dell'azione amministrativa, misurati anche e soprattutto in relazione al soddisfacimento dell'utenza esterna, le disposizioni dell'Ipotesi di accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse residuali del FUA per l'esercizio 2012 sono volte a garantire una efficiente e razionale organizzazione del lavoro e delle risorse da parte del Capo Missione ed a incentivare il personale a svolgere con il massimo impegno compiti e attività specifiche che, pur essendo particolarmente gravose, risultano fondamentali per il concreto ed efficace funzionamento delle sedi all'estero e per il pieno soddisfacimento dell'utenza esterna.

Lo strumento di misurazione ed incentivazione della produttività individuale ed organizzativa dei dipendenti, delineato nel confronto con le OO.SS., e l'assegnazione delle indennità specifiche in corrispondenza di incarichi ed attività effettivamente svolti e conferiti dai Capi Missione nell'esercizio delle proprie prerogative dirigenziali, garantiscono una concreta differenziazione nel trattamento accessorio dei dipendenti più meritevoli. Ciò consente a sua volta il miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati, contribuendo altresì al raggiungimento degli obiettivi propri di ciascuna Sede, come indicati nell'allegato D del decreto del Ministro degli affari esteri 30 gennaio 2012 n. 62bis "Adozione del piano della performance del Ministero degli affari esteri (2012-2014)".

Il Direttore Generale
Min. Plen. Elisabetta Belloni

