



*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

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 2015

Sez. I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

In data 14.4.2016 le delegazioni sindacali e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale hanno siglato l'ipotesi di accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse residuali del Fondo unico di amministrazione relativo all'anno 2015 per il personale a contratto a legge italiana.

La delegazione di parte pubblica è composta dal Direttore generale per le risorse e l'innovazione, Min. Plen. Luca Sabbatucci, dal Capo dell'Unità per le relazioni sindacali, Cons. Amb. Agostino Palese e dal Capo dell'Ufficio VII Cons. Amb. Roberto Mengoni.

Delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFISAL/UNSA Esteri, FLP, USB/P.I., Federazione INTESA, le OO.SS. firmatarie sono FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFISAL/UNSA Esteri, Federazione INTESA.

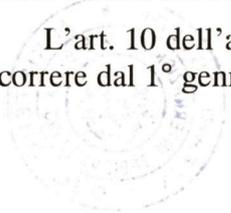
Destinatario dell'ipotesi di accordo è il personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, di cui all'art. 1, co. 2, del CCNL comparto ministeri 1998-2001 e di cui all'articolo 93 del DPR 18/1967.

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, e ad esso si aggiunge 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 le note dell'Ufficio II della DGRUO n. 422631 del 20.11.2009 e dell'Ufficio VII della DGRU 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, mentre l'art. 11 ne ha fissato i possibili impieghi:



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

L'art. 3, comma 2 del contratto integrativo del 19.12.2011 prevede inoltre la possibilità per le parti di determinare con un successivo protocollo d'intesa le modalità di utilizzo delle risorse residuali del fondo, da corrispondere entro l'esercizio successivo.

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 l'art. 7, co. 5 e l'art. 45, co. 3 del decreto legislativo 165/2001), che le risorse residuali del FUA siano impiegate per:

- a) la remunerazione della produttività individuale;
- b) la remunerazione della produttività organizzativa;
- c) la remunerazione di compiti che comportino disagi, rischi, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità.

In ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale con decreto ministeriale 23 dicembre 2010, n. 382bis, ha provveduto a dotarsi del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, modificato con decreto ministeriale 29 febbraio 2012, n. 152bis. Con decreto ministeriale 12 giugno 2015, n. 154, è stato adottato il Piano della performance del Ministero degli affari esteri 2015-2017. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo 150/2009.

Questa Amministrazione ha inoltre adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 previsto dall'art. 11, co. 2 del decreto legislativo 150/2009 ed è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 150/2009.

Data di sottoscrizione	14.4.2016
Periodo temporale di vigenza	Esercizio finanziario 2015
Composizione della delegazione trattante	La parte pubblica è composta dal Direttore generale per le risorse e l'innovazione, Min. Plen. Luca Sabbatucci, dal Capo dell'Unità per le relazioni sindacali, Cons. Amb. Agostino Palese, e dal Capo dell'Ufficio VII, Cons. Amb. Roberto Mengoni. Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione sono: FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFESAL/UNSA Esteri, FILP, USB/P.I., Federazione INTESA. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono: FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFESAL/UNSA Esteri, Federazione INTESA.
Soggetti destinatari	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
Materie trattate dal contratto integrativo (breve descrizione)	Utilizzo delle risorse residuali del fondo unico di amministrazione per il personale a contratto a legge italiana relativo all'anno 2014 per: 1) remunerazione di attività effettivamente svolte che comportino disagi; 2) remunerazione della produttività individuale; 3) remunerazione della produttività organizzativa.



Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11, comma 2 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

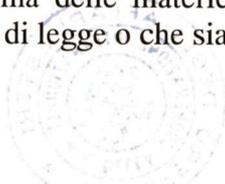
Su proposta di una delle sigle sindacali ammesse alla contrattazione, la CONFESAL/UNSA Esteri, è stata modificata la ripartizione delle Sedi all'estero nei quattro gruppi di cui all'Allegato II dell'accordo. In particolare, in considerazione dell'aumento del costo della vita, determinato dalla dinamica inflattiva e in alcuni casi dall'andamento dei tassi di cambio, è stata avanzata la proposta di apportare le seguenti modifiche:

- a) Belgio e Danimarca: dal gruppo B al gruppo A;
- b) Stati Uniti: dal gruppo C al gruppo B;
- c) Argentina, Cile, Israele e Cina: dal gruppo D al gruppo C.

La parte pubblica e le altre sigle sindacali firmatarie hanno concordato sull'opportunità della modifica.

Sez. II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Tramite la presente ipotesi di accordo 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. Si riserva un importo limitato pari a 5.542,67 euro, al fine di erogare a due impiegati a contratto le competenze loro spettanti a titolo di sviluppi economici per l'annualità 2014, regolarmente decretati (vedi decreto ministeriale 1947 del 6.10.2015) e che per un errore tecnico non sono stati corrisposti. Si destinano i fondi residui pari a 2.190.724,85 euro al trattamento accessorio 2015 secondo i criteri di distribuzione descritti nei successivi articoli.

Viene inoltre specificato che la corresponsione dei benefici economici avviene previa informativa sindacale e sulla base di attività effettivamente svolte.

L'**articolo 2** prevede che l'ammontare di euro 657.217,46, equivalente al 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 di 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 di 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**, diviso tra produttività organizzativa per il 40% e produttività individuale per il restante 30%. La produttività sarà valutata sulla base dei parametri di riferimento adottati dall'amministrazione, informata la parte sindacale, e di seguito richiamati.

La **produttività organizzativa** sarà premiata per un importo massimo complessivo di euro 876.289,94, suddiviso tra le varie sedi sulla base dell'area geografica in cui si colloca la sede di servizio e della posizione economica di appartenenza. I compensi incentivanti la produttività organizzativa saranno corrisposti in misura proporzionale al livello (ottimale/rilevante/significativo) della partecipazione continuativa dei dipendenti all'attività e al conseguimento dell'obiettivo dell'ufficio. Ciascun titolare di ufficio all'estero assegnerà al livello della partecipazione continuativa dei dipendenti all'attività e al conseguimento dell'obiettivo dell'ufficio un punteggio numerico corrispondente al giudizio di seguito indicato:

100	Ottimale
80	Rilevante
50	Significativo
0	Non rilevante

Le risorse assegnate alla sede destinate ad incentivare la produttività organizzativa sono, quindi, ripartite tra i beneficiari effettuando una ponderazione tra il punteggio ottenuto per la produttività organizzativa e le presenze del dipendente, calcolate secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

I compensi destinati ad incentivare la **produttività individuale**, che per l'anno in riferimento ammontano ad euro 657.217,46, sono erogati sulla base delle valutazioni formulate dai rispettivi responsabili della sede, in misura proporzionale al livello 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 della 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 ad attività della sede miranti alla risoluzione di particolari criticità e/o per far fronte a situazioni di emergenza.

Per ciascuno dei suddetti criteri, il responsabile della sede assegna al dipendente un punteggio numerico corrispondente al giudizio indicato nella seguente tabella:

100	Ottimale
80	Rilevante
50	Significativo
0	Non rilevante

Le risorse assegnate alla sede e destinate ad incentivare la produttività individuale sono quindi ripartite tra i beneficiari effettuando una ponderazione tra la media dei punteggi ottenuti per ciascun criterio e le presenze del dipendente, calcolate secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Ogni responsabile della sede attribuirà quindi a ciascun dipendente le risorse destinate alla produttività sulla base dei criteri di cui ai punti precedenti e secondo una linea di coerenza con il Sistema di valutazione della performance.

In un contesto normativo che 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, anche per l'esercizio 2015, sono volte a garantire l'efficiente e razionale organizzazione del lavoro e delle risorse da parte del titolare dell'ufficio all'estero, nonché ad 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, anche per gestire le numerose emergenze che coinvolgono i nostri connazionali nelle più diverse realtà. A tal fine l'amministrazione provvede regolarmente ad informare i titolari degli uffici all'estero sull'obbligo di utilizzare questi fondi con criteri sempre più premianti, illustrando ai dipendenti fin dall'inizio dell'anno gli obiettivi della sede e il contributo richiesto ai singoli.

Lo strumento di misurazione ed incentivazione della produttività individuale ed organizzativa dei dipendenti, delineato nel confronto con le organizzazioni sindacali, e l'assegnazione delle indennità specifiche in corrispondenza di incarichi ed attività effettivamente svolti e conferiti dai titolari degli uffici all'estero nell'esercizio delle proprie prerogative, 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 nel decreto ministeriale n. 295bis/2014 "Adozione del piano della performance del Ministero degli affari esteri (2014-16)" e relativi allegati.

Roberto Mengoni

Il Capo dell'Ufficio VII
Roberto Mengoni

