



*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

DIREZIONE GENERALE
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE
Ufficio VI

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 2016

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

In data 20.7.2017 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 2016 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 VI Cons. Amb. Francesca Santoro.

Delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFSAL/UNSA Esteri, FLP, USB/P.I., Federazione INTESA, le OO.SS. firmatarie sono FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFSAL/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 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, 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 quest'anno 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 e organizzativa;
- b) 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 18 marzo 2016, n. 202, è stato adottato il Piano della performance del Ministero degli affari esteri 2016-2018. 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 2016-2018 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 | 20.7.2017 |
| Periodo temporale di vigenza | Esercizio finanziario 2016 |
| 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 VI, Cons. Amb. Francesca Santoro Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione sono: FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFSAL/UNSA Esteri, FILP, USB/P.I., Federazione INTESA. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono: FP/CGIL Esteri, FPS/CISL Esteri, UIL/PA Esteri, CONFSAL/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 2016 per: 1) remunerazione di attività effettivamente svolte che comportino disagi; 2) remunerazione della produttività individuale e 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 CONFISAL/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) Sudafrica: dal gruppo B al gruppo A;
- b) Israele e Venezuela: dal gruppo C al gruppo B;
- c) Kenya, Nuova Zelanda e Zimbabwe: 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 6.012,18 euro, al fine di erogare a due impiegati a contratto le competenze loro spettanti a titolo di sviluppi economici per l'annualità 2015, regolarmente decretati (vedi decreto ministeriale 2104 del 30.09.2016) e che per un errore tecnico non sono stati corrisposti. Si destinano i fondi residui pari a 2.062.417,62 euro al trattamento accessorio 2016 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 618.725,29, 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 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 individuale e organizzativa**, per un importo complessivo di 1.443.692,33 euro.

Con la presente ipotesi di accordo, in analogia a quanto concordato per il personale di ruolo delle aree funzionali del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, è stato stabilito che l'importo incentivante la produttività individuale e organizzativa sarà determinato sulla base dei sistemi di valutazione vigente al MAECI ovvero, tenuto conto degli obiettivi di gestione (di cui al Decreto Ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010 e successive modificazioni), sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti dai dipendenti, considerando il livello della partecipazione continuativa all'attività e al conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio, nonché del livello dell'impegno, del merito e del grado di contribuzione individuale misurato sulla base dei parametri di riferimento adottati dall'Amministrazione.

La determinazione dei compensi avverrà quindi in base ai seguenti criteri:

- a) punteggio della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi (sistema di valutazione della performance vigente per il personale di ruolo delle aree funzionali e per il personale a contratto a legge italiana del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale);
- b) punteggio di risultato attribuito (in base al sistema di valutazione delle performance vigente per gli uffici centrali e le sedi all'estero del MAECI) alla sede in cui presta servizio il dipendente nel periodo di riferimento della valutazione di cui al punto a);
- c) assiduità partecipativa del dipendente nel periodo di riferimento della valutazione di cui al punto a), determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

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 innovative disposizioni dell'ipotesi di accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse residuali del FUA sono sempre più 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.

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. 202/2016 "Adozione del Piano della Performance del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (2016-2018)" e relativi allegati.

Il Capo dell'Ufficio VI
Francesca Santoro

