



DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO - UPD

ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2016

Preso atto del parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – con nota prot. n. 19600 del 15 marzo 2018, e delle indicazioni fornite dal medesimo Dipartimento a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 – all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2016, sottoscritta il 10 agosto 2017, i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. a livello integrativo di Ministero si incontrano il giorno 26 marzo 2018, alle ore 14,00, presso il Saloncino n.5 sito al II piano della sede di Via Flavia n. 6 per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti:

per il Ministero:

dr.ssa Stefania Cresti	Direttore generale per le politiche del personale, l'innovazione tecnologica, il bilancio – UPD
dr.ssa Emanuela Cigala	Dirigente Div. II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione tecnologica, il bilancio – UPD
dr.ssa Susanna Zeller	Dirigente Div. I della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione tecnologica, il bilancio – UPD

Sono presenti per le OO.SS. nazionali:

FP CGIL:

CISL FP:

UIL PA:

USB PI:

FLP:

FEDERAZIONE INTESA:

CONFSAL UNSA:

Svolgono i compiti di segreteria:

► QUADRO DI RIFERIMENTO

Il presente accordo, in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, si ispira a logiche meritocratiche e di selettività e tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Pertanto, il premio di produttività viene riconosciuto al personale in ragione del raggiungimento degli obiettivi operativi predeterminati dal dirigente, che avrà modo di verificare i risultati raggiunti attraverso l'utilizzo di indicatori di risultato e misuratori dell'attività, rimessi alle determinazioni datoriali.

In presenza, quindi, di un quadro normativo di riferimento che non risulta modificato rispetto a quello vigente all'epoca della definitiva sottoscrizione dell'accordo del 22 ottobre 2012, si possono ritenere ancora valide le valutazioni tecniche fornite con nota n. 501 il 12 luglio 2012 dall'OIV.

Ciò premesso, sulla base della positiva esperienza maturata a seguito dell'applicazione dell'intesa siglata il 29 aprile 2009, i cui principi di selettività e di valorizzazione del merito sia sotto l'aspetto organizzativo che individuale sono in linea con le vigenti norme di legge e contrattuali, le parti si incontrano per definire i criteri generali di ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2016, in attuazione dei principi indicati dal legislatore e in applicazione degli ulteriori criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, ferma restando un'adeguata attenzione verso quei lavoratori per i quali le norme di legge prevedono particolari tutele e garanzie per situazioni che non impediscono, comunque, la partecipazione al buon andamento delle attività che le strutture ministeriali sono impegnate a perseguire.

SEZIONE A - PARTE NORMATIVA -

COMPOSIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE E ACCANTONAMENTI

Il Fondo Unico di Amministrazione, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, è costituito:

- dalle c.d. somme certe;
- dalle c.d. somme variabili, a seguito dell'ulteriore assegnazione di risorse in sede di assestamento di bilancio;
- da eventuali risorse aggiuntive derivanti da rinnovi contrattuali o da norme di legge.

Nella sezione "economica" verranno poi evidenziati gli accantonamenti necessari per il finanziamento:

- della quota, per l'anno 2016, del trattamento accessorio spettante al personale in esonero;
- delle indennità da destinare al personale dell'Amministrazione centrale, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria, che effettua i servizi di: portierato, custodia, coordinamento e guida degli automezzi nonché adibito all'ufficio passi.
La presente incentivazione è compatibile con il solo premio di produttività riconosciuto su base collettiva.
- delle quote assegnate per il finanziamento di progetti nazionali finanziati dalla contrattazione.

Le parti convengono di destinare gli importi che residueranno dopo gli accantonamenti sopra determinati, al finanziamento degli istituti appresso indicati, fatta salva la possibilità di utilizzazione delle risorse per ulteriori finalità, nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 del CCNL 1998/2001 e successive modifiche e integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti e secondo le procedure indicate agli artt. 4 e 6 del medesimo CCNL.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali, che nell'anno 2016 era alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, compreso quello comandato da altre

amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente dall'Amministrazione di provenienza. Sono invece escluse le unità rientranti nel "contingente" di personale degli Uffici di "diretta collaborazione" all'opera del Ministro, già destinatario di apposita indennità.

2. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AGLI UFFICI

Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di responsabilità amministrativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riferiti all'anno 2016.

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione del vigente sistema di valutazione e misurazione.

Si conviene inoltre di proseguire su modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale.

Per la determinazione delle somme da attribuire ai singoli centri di responsabilità si opera:

- per le già DIL (IIL) e già DTL (ITL) nella misura dell'80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti richiesti agli Uffici con nota prot. n. 5951 del 6 marzo 2107, che vengono monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata, mentre per il restante 20%, si procede sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, considerando il personale in servizio come applicato ai prodotti.
- per l'Amministrazione Centrale, in attesa del completamento del processo di riorganizzazione, in relazione al personale in servizio.

3. MODALITA' DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

Il Dirigente responsabile della struttura e dei processi di misurazione e valutazione della performance, allo scopo, si avvarrà della modulistica approntata dalla DG PIOB-UPD, come da fac simile allegati al presente accordo e riguardanti:

- il piano operativo per il responsabile
- il piano lavoro individuale per i singoli componenti

3.1 Indennità nazionali

Sono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti nonché quella spettante ai centralinisti non vedenti.

Per quest'ultima indennità, si ribadisce che, la stessa, è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite e erogata con le modalità previste dalla apposita circolare del Ministero del Tesoro del 4 novembre 1992 n. 84.

Per la quantificazione dei compensi e la relativa disciplina si fa rinvio agli importi fissati con l'accordo sindacale sottoscritto il 22 dicembre 2005, nonché ai CCNL vigenti.

In caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.

Per il conteggio delle giornate "utili" al riconoscimento delle indennità si dovrà fare riferimento a quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che dovrà essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare dell'ex Ministero del tesoro.

La quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate ai punti 3.2 e 3.3.

Le somme occorrenti al riconoscimento delle indennità nazionali del personale ispettivo delle ex DIL e ex DTL nonché quelle erogate al personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio, con specifico riferimento al personale che opera presso gli Ispettorati territoriali, devono essere detratte, ai sensi dell'art. 6 della legge 127/2006, dalla c.d. "quota ispettiva".

Occorre precisare che le attività poste in essere dal personale ispettivo e specificatamente finanziate con la così detta "quota ispettiva" del Fondo Unico di Amministrazione, dovranno, essere diverse da quelle previste dal recente protocollo d'intesa sulle "Linee guida per la ripartizione delle misure incentivanti di cui all'art. 14 del D.L. n.145/2013 al personale ispettivo" sottoscritto con le OC.SS. nazionali in data 25 maggio 2016.

Permane, infine, il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo (comprese quella di cui al successivo punto 3.2) fatta eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

3.2 Responsabilità di piano operativo

La contrattazione decentrata di posto di lavoro può destinare una quota delle risorse disponibili e non superiore al 5%, per i funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette minimo tre unità di personale.

L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple siano esse di "unità operativa" ovvero di "linea operativa" o altra comunque attività equivalente.

Nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità si dovrà tener conto del sistema ordinamentale del CCNI 4 agosto 2009.

3.3 Incentivazione della produttività

Il Dirigente, nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa, procede alla elaborazione dei piani di lavoro, nei termini descritti al paragrafo 3, coinvolgendo tutto il personale in servizio.

Il Dirigente presenta i piani operativi con l'indicazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, fornisce informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività adottati e procede alle verifiche e alla rendicontazione finale dei risultati conseguiti.

In sede di contrattazione decentrata vengono poi individuati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati, in ragione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale previsto in base alla normativa vigente.

La somma, viene ripartita tra tutto il personale coinvolto, per una parte sulla base dei risultati raggiunti collettivamente (e cioè dal gruppo di lavoro) – produttività collettiva, e per la parte restante avendo a riferimento la prestazione resa individualmente – produttività individuale, in base alle percentuali indicate ai sottostanti punti C2 e C3. Le quote di incentivazione della produttività devono essere riconosciute sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente con la predisposizione dei piani operativi, nei quali sono riassunti i compiti del gruppo di lavoro e i relativi partecipanti. Nell'attribuzione delle quote si deve altresì tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto concretamente fornito rispetto ai risultati raggiunti sulla linea di attività alla quale il personale è applicato, tenendo conto dei seguenti parametri:

- c.1.** previsione di un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva sull'obiettivo/attività istituzionale, al di sotto del quale non viene corrisposta alcuna incentivazione né collettiva né individuale, che è pari a 60 giorni di "effettiva presenza" in servizio.
I giorni di assenza che rientrano nelle fattispecie di cui all'Allegato B, dell'Accordo integrativo del 22 ottobre 2012, sono equiparati alla effettiva presenza.
- c.2.** individuazione di una quota non superiore all'80% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività collettiva, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo/attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo. L'individuazione del criterio per assegnare la produttività collettiva, una volta accertato il grado di raggiungimento del risultato, avviene ad opera della contrattazione di posto di lavoro.
- c.3.** individuazione di una quota non inferiore al 20% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.
L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro formulato dal dirigente – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa.
Per l'anno 2016, la contrattazione decentrata determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.
La stessa contrattazione a livello decentrato definisce, per l'anno 2016, i criteri per la ripartizione, al personale ispettivo, in servizio presso le ex DIL e le ex DTL delle ulteriori risorse, specificatamente attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "quota ispettiva").
Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità previste all'ultimo capoverso del punto 3.1, la contrattazione a livello decentrato determina i criteri, in base al disagio, al grado di onerosità ed alla complessità degli interventi nel riferimento

all'attività esterna di vigilanza, per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo.

4. QUOTA DEL 20% RISERVATA ALLA CONTRATTAZIONE DI POSTO DI LAVORO

L'art. 32 del CCNL 14 settembre 2007 stabilisce che, una volta corrisposte le eventuali indennità nazionali e la responsabilità dei piani operativi – e, fatte salve le risorse espressamente finalizzate a specifici scopi previsti da disposizioni di legge, una quota non superiore al 20% delle risorse disponibili, sia riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art. 4, comma 3, lett. B del CCNL 16 febbraio 1999, per progetti che nell'ambito dei prodotti/obiettivi rilasciati con direttiva ministeriale, siano finalizzati al conseguimento di risultati nelle seguenti aree:

- miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività e dell'erogazione dei servizi;
- accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- maggiore attenzione all'utenza, da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- conseguimento di una maggiore economicità nella gestione.

SEZIONE B - PARTE ECONOMICA -

CAMPO DI APPLICAZIONE

La disciplina si applica a tutto il personale del Ministero del lavoro e delle politiche Sociali, compreso quello comandato da altre Amministrazioni, con l'esclusione dei dipendenti incardinati negli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, destinatari di apposita indennità, e del personale comandato da altre Amministrazioni che sia beneficiario di incentivazione equivalente.

► SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE – ANNO 2016

Preliminarmente l'Amministrazione informa le OO.SS. che il Fondo Unico di Amministrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2016 a **€ 11.626.466,29** al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente, ed è analiticamente così costituito:

Ciò premesso, a monte della ripartizione del Fondo tra i diversi Uffici, sono accantonati i seguenti importi da intendersi sempre *al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente*:

- Una quota pari ad **€ 3.063,43** per il pagamento della quota di trattamento accessorio da corrispondere al personale che è stato posto in esonero;
- Una quota pari ad **€ 21.405,00** per il pagamento delle incentivazioni al personale in servizio presso l'Amministrazione Centrale che operano nel servizio di portierato e custodia, dell'ufficio passi, e/o addetto alla guida di automezzi e al coordinamento del relativo servizio, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria.
- L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione, al netto degli accantonamenti su indicati, risulta pari a **€ 11.601.997,86** da destinarsi alla produttività del personale.

Con nota del 27 marzo 2017 prot. n. 2748 la già Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha trasmesso la relazione sulla specifica attività del gruppo INFO-DGAI, istituito con D.D. del 31 marzo 2014, n. 10, al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dal personale del

suddetto gruppo e di garantire il suo pieno riconoscimento ai fini della distribuzione FUA. Pertanto anche per l'anno 2016 viene accantonata la somma di € 5.885,96 al lordo delle ritenute a carico dell'Amministrazione e del dipendente per il finanziamento delle attività svolte dal Gruppo INFO-DGAI nel corso del 2016 e dal lavoro svolto dai componenti del gruppo anche nel periodo pregresso, che ha comportato, il mancato conteggio delle citate giornate quale presenza in ufficio ai fini della corresponsione del FUA e che viene attribuito in ragione dell'impegno profuso. L'importo complessivo assegnato al Gruppo è stato calcolato avendo a riferimento il valore medio giornaliero di effettiva presenza del personale dell'Amministrazione centrale, maggiorato del 25% .

▶ **MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE**

1.1 Ripartizione tra gli uffici del territorio – specifiche

Al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, l'assegnazione delle risorse alle ex Direzioni Interregionali e Territoriali del lavoro avviene, nella misura dell' 80%, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti previsti dall'Amministrazione. Il rimanente 20% è assegnato sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato nell'anno.

Le risorse, di cui all'art. 6 della legge n. 127/2006, ridotte per effetto dell'art. 67 co. 3 del D.L. n. 112/2008, convertito con legge n. 133/2008, sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, vengono assegnate agli Uffici, in quota parte, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di utilizzo previsti dalla norme e sono destinate al pagamento delle indennità nazionali per il personale ispettivo, nonché per il pagamento delle maggiorazioni sulla quota giornaliera per il medesimo personale impiegato in attività esterna e in rappresentanza dell'Amministrazione in giudizio, nel rispetto dei criteri applicativi definiti dalla contrattazione di posto di lavoro.

1.2 Amministrazione centrale – specifiche

In riferimento alle prestazioni già rese nell'Amministrazione Centrale nel corso dell'anno 2016 la ripartizione tra gli Uffici Centrali considerati gli accantonamenti è la seguente:

- **una quota complessivamente pari ad € 55.238,79 è assegnata** al Segretariato Generale, alle D.G. Inclusione, Attività Ispettiva, Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio – UPD, D.G. Sistemi Informativi e alla DG Tutela per il pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dell'Amministrazione centrale che garantiscono i servizi generali e di supporto a carattere trasversale ;
- **una quota pari complessivamente ad € 21.405,00 è assegnata** alla Direzione generale per le Politiche del Personale, l'Innovazione Organizzativa, il Bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari per il personale addetto al servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, nonché alla guida di automezzi, e al coordinamento del relativo servizio, in ragione della prestazione lavorativa caratterizzata da disagio e della particolare e gravosa modulazione oraria. Le quote saranno assegnate con le modalità e i limiti previsti alla sezione A, paragrafo 2. La ripartizione tra i dipendenti destinatari dell'incentivazione è stabilita, per le diverse tipologie, dal Direttore Generale della DG PIOB - UPD, sulla base delle modalità del servizio prestato, previa informativa alle OO.SS. a livello nazionale. La presente incentivazione è compatibile con la sola parte destinata alla produttività collettiva.

1.3 Allegati

Le somme destinate alle diverse tipologie di Ufficio sono indicate nei prospetti allegati, che costituiscono, parte integrante del presente accordo. In particolare, le somme destinate alle ex Direzioni del

lavoro sono riportate nelle tabelle allegati B e C (di cui B per le ex Direzioni interregionali e la C per la ex Direzioni Territoriali).

Le risorse destinate agli Uffici dell'Amministrazione centrale, ivi comprese quelle destinate alla ex DGAI ed alla ex DG PAPT sono invece indicate nella tabella allegato D.

▶ **DISPOSIZIONI FINALI**

Le parti ribadiscono che le risorse sono assegnate a tutto il personale nell'ambito dei criteri che vengono concordati in sede decentrata in attuazione di quelli fissati a livello integrativo nella parte A normativa del presente accordo e sulla base delle indicazioni diramate dall'Amministrazione in linea con le disposizioni legislative vigenti e secondo le decisioni assunte in sede di contrattazione integrativa.

La quota individuale - escluse le sole indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) - non potrà superare complessivamente l'importo di € 2.500 pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

L'Amministrazione si impegna a fornire indicazioni puntuali ai responsabili degli Uffici al fine di consentire uniformità di comportamento, anche con riferimento all'indennità di disagio, rispetto delle procedure concordate, anche in riferimento alle istruzioni già fornite in merito alla necessaria consapevolezza del ruolo che è specificamente affidato al personale interessato.

I responsabili di tutti gli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo, effettueranno, anche sulla base degli elementi forniti dal dirigente che ha effettivamente gestito la struttura nell'anno di riferimento, una comunicazione al lavoratore delle diverse voci di incentivazione riconosciute con la relativa valutazione, prima di procedere alla liquidazione delle stesse.

Il dirigente dovrà inoltre informare il lavoratore della possibilità di esperire procedure conciliative in caso di contrasto sulla valutazione ricevuta. Tali procedure consisteranno nell'instaurazione di un cadenzato procedimento svolto in contraddittorio, i cui esiti dovranno essere comunicati alla scrivente Div. I della DG PIOB-UPD.

Gli stessi dirigenti renderanno ai lavoratori le informazioni relative alle quote di FUA attribuite al personale che ha fatto parte del medesimo gruppo di lavoro e che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo assegnato al team, nel rispetto delle "linee guida in materia di trattamento dei dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del Garante per la protezione dei dati personali.

Resta fermo che il dirigente, per il riconoscimento della produttività individuale dovrà fare all'impegno profuso e alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale

L'assegnazione delle somme al personale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in merito alla predisposizione e consegna dei piani di lavoro a tutto il personale per l'anno 2016, avviene a cura del dirigente dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti rispetto a quelli delineati attraverso la predisposizione dei piani operativi e individuali, prendendo a riferimento i criteri concordati a livello integrativo e di posto di lavoro.

L'osservanza delle disposizioni contenute nelle intese sindacali è volta a garantire omogeneità di comportamento e massima trasparenza nell'attribuzione della produttività al personale da parte di tutti gli uffici.

La riunione termina alle ore

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

USB PI

FLP

FEDERAZIONE INTESA

CONFSAL UNSA

ES