



*Ministero delle politiche agricole
alimentari e forestali*

DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE, DELLA QUALITA'
AGROALIMENTARE E DELLA PESCA

Direzione generale degli aa.gg., delle risorse umane e per i rapporti
con le regioni e gli enti territoriali

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Accordo relativo alla distribuzione del Fondo Unico di amministrazione per l'anno 2012 al personale del ruolo agricoltura del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e del ruolo ICQRF

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	4 marzo 2013
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2012
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Capo Dipartimento ICQRF Direttore Generale risorse umane e affari generali Dirigente ufficio gestione risorse umane Funzionario Gabinetto Ministro Dirigente ICQRF formazione specifica e mobilità funzionario ICQRF gruppo supporto funzionario ICQRF gruppo supporto funzionario agricoltura gruppo supporto funzionario agricoltura gruppo supporto</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP CISL-FPS UIL – P.A. U.S.B. FLP UNSA CONFSAL FED. INTESA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FPS UIL – P.A.</p>

		FLP
Soggetti destinatari (unità di personale espresse in anni persona)		n. 578 unità ruolo agricoltura n. 800 unità ruolo ICQRF
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) indennità centralinisti non vedenti b) indennità turni per particolari posizioni di lavoro c) indennità per particolari situazioni di rischio e orario disagiato d) finanziamento posizioni organizzative e) remunerazione espletamento compiti con specifiche responsabilità gestionali / alta professionalità f) indennità incentivazione produttività collettiva g) contrattazione di sede
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il presente Accordo è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Con l'accordo sottoscritto il 04 marzo 2013 sono state applicate le osservazioni formulate, in merito agli accordi di contrattazione collettiva integrativa relativi al FUA 2012, dagli organi preposti alla certificazione - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP –, ed e' stata presa in considerazione la

necessità di riformulare gli accordi relativi al Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2012 recependo in un'unica fonte negoziale le fattispecie riferite ai due distinti ruoli del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali – ruolo Agricoltura e ruolo dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari

La somma destinata alla retribuzione accessoria è stata quindi ripartita tra il ruolo Agricoltura e il ruolo ICQRF in base alle unità di personale, espresse in anni persona, presenti in ciascun ruolo al 31.12.2012 e, per la specificità dell'attività realizzata dal personale dei due ruoli, la distribuzione delle risorse viene trattata distintamente.

Nell'ambito delle destinazioni relative **al ruolo agricoltura**, l'accordo ha inteso finanziare preliminarmente le progressioni economiche con decorrenza 01.01.2010, già approvate con l'Accordo FUA per l'anno 2010 e il cui finanziamento sarà posto a regime, nell'ambito degli impieghi del FUA, con le previsioni di bilancio per l'anno 2013. Si fa presente che questa Amministrazione dal 1° gennaio 2011 non ha finanziato ulteriori progressioni economiche

Le somme disponibili sono state finalizzate, inoltre, alla valorizzazione e remunerazione dell'impegno individuale con riferimento a:

- a) indennità centralinisti non vedenti
- b) indennità turni per particolari posizioni di lavoro
- c) indennità per situazioni di rischio e disagio
- d) finanziamento posizioni organizzative
- e) remunerazione espletamento compiti con specifiche responsabilità gestionali / alta professionalità

ed alla valorizzazione e remunerazione dell'impegno collettivo con riferimento a:

punto f) indennità di incentivazione della produttività collettiva, da erogarsi secondo parametri di valutazione individuale definiti nel Piano delle Performance del MIPAAF disponibile sul sito Internet del Ministero dal 31/01/2011.

La finalità dell'emolumento di cui al punto a), b), c) è quella di remunerare prestazioni lavorative che comportino particolari disagi o rischi per la salute per le particolari condizioni soggettive del lavoratore ovvero per la natura delle prestazioni stesse.

In particolare, la disciplina dei turni tiene conto di quanto stabilito dall'art. 9 comma B) del CCNI del 18.4.2001 che definisce il concetto di "turno" e ne individua le diverse tipologie (turno diurno, notturno, festivo, festivo-notturno e superfestivo, superfestivo notturno), l'importo della retribuzione e il numero massimo di turni effettuabili nel corso dell'anno solare. L'accordo F.U.A. 2012, al punto b) individua pertanto gli Uffici in cui l'attività lavorativa si articola in turni e le unità di personale in essi autorizzate. La continuità del servizio necessaria al raggiungimento di una maggiore funzionalità degli Uffici individuati viene assicurata dal conforto economico previsto.

Per quanto riguarda le indennità corrisposte per situazioni di rischio e disagio, tenendo presenti le osservazioni formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 47411 del 23.11.2012 e con nota n. 261 del 17 luglio 2013 è stato effettuato sia un ridimensionamento degli importi individuali annui lordi sia un riesame delle tipologie delle indennità previste.

Sotto tale voce, di cui al punto c) dell'Accordo, si è voluto remunerare, attraverso la premialità, la responsabilità e la gravosità dell'incarico conferito (personale addetto all'Ufficio Cassa e al maneggio valori, Consegnatario e Vice Consegnatario, personale chiamato a rappresentare l'Amministrazione in sostituzione del rappresentante dell'Avvocatura dello Stato o del Dirigente dell'Ufficio) o compensare situazioni di disagio che riguardano personale soggetto a rischi per la salute nello svolgimento delle proprie mansioni così come previsto dalla normativa

vigente in materia di sicurezza sul lavoro, in particolare per i servizi che garantiscono l'operatività quotidiana dell'intera struttura del Ministero (centralino, ufficio postale, personale a contatto con varie tipologie di polveri, attività di guida di autovetture di servizio).

Si è voluto inoltre tenere in considerazione il maggiore impegno richiesto al personale nell'espletamento delle missioni ispettive su territorio nazionale - che consistono in verifiche "sul posto" della corretta attività di cooperative e aziende agricole - in attuazione degli obiettivi pianificati nell'ambito dell'ufficio, così come nella partecipazione a Commissioni e/o gruppi di lavoro interdirezionali, attività in cui viene spesso richiesto l'esame di documentazioni cospicue e di elaborata valutazione, con il fine di esprimere una determinazione vincolante anche per soggetti terzi trattasi di attività ulteriore rispetto a quello d'ufficio e, peraltro, svolta presso uffici diversi da quello di appartenenza.

La figura del Consegretario e del Vice Consegretario hanno una particolare rilevanza nell'organizzazione del ministero per la gestione, cura e conservazione dei beni della struttura ministeriale, per la distribuzione e cura della cancelleria e di tutto il materiale indispensabile al funzionamento degli uffici, tra cui anche le apparecchiature informatiche e tutte le altre attrezzature in dotazione. Devono inoltre, nell'ambito dell'ufficio, oltre agli ordinari compiti amministrativi contabili, gestire gli inventari con le specifiche responsabilità che le disposizioni di legge attribuiscono al funzionario preposto a detta attività.

Per quanto riguarda la rappresentanza in giudizio, ai funzionari incaricati alla difesa in giudizio dell'Amministrazione - in sostituzione o su delega dell'Avvocatura dello Stato e del Dirigente dell'Ufficio - è stata attribuita un'indennità giornaliera per ogni udienza effettivamente svolta. Tale indennità soddisfa differenti finalità: innanzitutto remunera l'impegno, la professionalità e competenza degli incaricati che svolgono tale funzione in vece dell'Avvocatura dello Stato; inoltre, in relazione alla elevata accuratezza ed al tecnicismo richiesti dalla materia del contenzioso, promuove ed incoraggia l'utilizzo di professionalità interne all'amministrazione ed il costante aggiornamento sulle leggi di settore.

Il risultato atteso è costituito dalla maggiore incisività di una difesa affidata allo stesso organo che ha emesso il provvedimento sanzionatorio, con conseguente atteso aumento di giudizi vittoriosi e soprattutto con maggiori introiti nelle casse dello Stato, costituiti dai proventi delle sanzioni amministrative, oltre che dal contenimento delle spese di lite.

In tal modo, infatti, l'Amministrazione, in linea con la politica del governo di contenimento della spesa pubblica, può economizzare sui compensi, particolarmente onerosi e dovuti anche in caso di soccombenza, all'Avvocatura dello Stato.

Si è infine voluto considerare, con una specifica indennità, la particolare responsabilità rivestita dalla figura del responsabile del servizio di sicurezza del lavoro, spesso impegnato al di fuori del proprio orario di servizio, sia nella sede centrale che nelle sedi distaccate del Ministero. Detta figura ha, in base a disposizioni di legge, lo specifico compito di provvedere all'individuazione e alla valutazione dei fattori di rischio, all'individuazione delle misure di sicurezza, all'elaborazione delle misure preventive e protettive e delle procedure di sicurezza per le diverse attività ministeriali.

Il responsabile del servizio prevenzione e protezione propone, inoltre, programmi di informazione e formazione dei lavoratori; fornisce ai lavoratori le informazioni nella parte attinente i rischi di carattere generale presenti nell'azienda quali: piano di emergenza, sistemi antincendio, vie di fuga, cartellonistica, dispositivi individuali di protezione, pronto soccorso, funzione del servizio di prevenzione e protezione; partecipa inoltre alle consultazioni in materia di tutela della

salute e di sicurezza nonché prende parte, unitamente al medico competente, ai periodici sopralluoghi presso i luoghi di lavoro.

L'emolumento previsto è finalizzato a riconoscere, attraverso la premialità, la responsabilità e la gravosità dell'incarico conferito, in funzione del miglioramento degli standard di qualità e sicurezza.

Per quanto riguarda la remunerazione sia delle posizioni organizzative, di cui al punto d) dell'Accordo FUA 2012, sia delle mansioni proprie del profilo professionale che comportino specifiche responsabilità gestionali o necessitanti di alta professionalità di cui al punto e) si è inteso corrispondere un'indennità annua per compensare lo svolgimento di incarichi – conferiti con atto formale e motivato dall'Amministrazione – comportanti l'assunzione da parte dei funzionari di maggiori responsabilità gestionali. L'intento perseguito con tali indennità è quello di remunerare le unità di personale investite, con apposito incarico, di funzioni di raccordo tra la dirigenza ed il resto del personale. Il risultato atteso mediato consiste nell'incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa, con conseguenti positivi riflessi sull'efficienza dell'intera struttura.

Tutti gli emolumenti previsti dall'Accordo FUA 2012 vengono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della relativa prestazione e, laddove previsto, previo conferimento di formale incarico.

Si precisa, inoltre, che per le attività considerate non sono previste altre forme di compenso.

Criteri generali di distribuzione del Fondo; compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e risultati attesi per ruolo ICQRF

L'ICQRF è l'organo tecnico di controllo del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, operante su tutto il territorio nazionale, con personale che svolge funzioni di polizia giudiziaria finalizzate a prevenire e reprimere le frodi relative ai prodotti agroalimentari e ai mezzi tecnici per l'agricoltura e, più in generale, a contrastare gli illeciti. L'azione istituzionale è indirizzata a tutelare la qualità merceologica, l'identità e la genuinità dei prodotti, a salvaguardare la leale concorrenza tra gli operatori e a difendere gli interessi e la trasparente informazione dei consumatori

Più specificamente, la struttura persegue i sottoelencati compiti istituzionali :

- prevenzione e repressione delle frodi nel comparto agroalimentare e nel settore dei mezzi tecnici per l'agricoltura attraverso controlli ispettivi e analitici
- vigilanza sugli organismi di controllo che operano nell'ambito delle produzioni di qualità regolamentata
- irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie in materia agricola e agroalimentare di competenza statale

Per il perseguimento dei suddetti compiti, recepiti nel piano triennale della performance, l'Ispettorato si avvale di un proprio organico, che consta al 31.12.2012 di n. 809 unità in servizio, dislocate, oltre che negli Uffici dell'Amministrazione Centrale, in 12 Uffici periferici, 4 laboratori di analisi e relative sedi distaccate, presenti in tutte le regioni.

La ridotta consistenza del personale, aggravata dal regime fortemente limitativo delle assunzioni che non consente di sostituire il personale in quiescenza, induce ad incentivare le unità in servizio utilizzando l'accessorio quale leva motivazionale per incrementare il livello sia quantitativo che qualitativo delle prestazioni, con particolare riguardo alle mansioni ed attività più strategiche o caratterizzate da alta professionalità e/o responsabilità ovvero comportanti rischi e/o disagi, in coerenza con la normativa vigente ed, in particolare con l'art. 40 bis, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, nonché con le direttive impartite con circolari n. 7/2010 e n. 7/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Al perseguimento delle azioni e degli obiettivi affidati al Dipartimento, sono destinate le dotazioni di bilancio iscritte nel Programma 1.4 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale (9.5) - CdR 4 - dello stato di previsione del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali. In tale ambito è iscritto il pertinente capitolo di bilancio di finanziamento del FUA 2012, destinato al personale del ruolo ICQRF.

Ciò premesso, nell'anno 2012, il riparto del FUA per il personale del ruolo ICQRF è stato contrattato secondo due direttrici, che di seguito si illustrano, al fine di valorizzare i meriti individuali, espungendo qualsivoglia forma di emolumento legato invece alla produttività collettiva:

- 1) remunerazione delle "particolari posizioni di lavoro" (art. 3), ovvero posizioni lavorative caratterizzate da un elevato livello di operatività e/o responsabilità, ovvero esposizione a particolari rischi e/o disagi; tutti gli emolumenti previsti vengono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della relativa prestazione e, laddove previsto, previo conferimento di formale incarico. Si precisa che per le attività remunerate non sono previste altre forme di compenso;
- 2) finanziamento della contrattazione decentrata per la realizzazione di piani, progetti, programmi, finalizzati ad agevolare la fruizione dei servizi da parte degli utenti e/o a ridurre la durata dei procedimenti amministrativi e sanzionatori di competenza, al fine di incrementare la produttività.

Di seguito si riporta una breve relazione esplicativa concernente, punto per punto, le condizioni lavorative che l'ipotesi di Accordo FUA stipulata il 04.03.2013 ha inteso finanziare.

1) Particolari posizioni di lavoro

ART 3 - Stanziamento di €. 610.869,91 al lordo degli oneri riflessi (netto €.460.339,04) complessivi per remunerare prestazioni lavorative ritenute meritevoli di indennizzo in ragione dei seguenti principi e presupposti:

1 - 2 Corrispondere un'indennità giornaliera correlata a particolari rischi o situazioni di salute, già riconosciuti ad alcune categorie di lavoratori individuati da apposite leggi (n. 734/73 e successive per il personale di laboratorio; n. 113/1985 per i centralinisti non vedenti). Per il personale di laboratorio, impiegato in attività di lavoro che comportano manipolazione od esposizione diretta e continua a sostanze chimiche, essa è erogata per ogni giornata di servizio effettivamente resa e non è corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa. La finalità dell'emolumento è quella di remunerare prestazioni lavorative che comportano particolari disagi o rischi per la salute, per le particolari condizioni soggettive del lavoratore ovvero per la natura delle prestazioni stesse.

3. Corrispondere un'indennità giornaliera correlata al disagio connesso allo svolgimento di attività lavorativa su turnazione, che, richiamando il D.P.C.M. 30 novembre 1995, concernente "Tipologie di orario di lavoro", definisce il concetto di "turno" e ne individua le diverse tipologie. Nell'ipotesi di accordo FUA 2012 sono specificati gli importi spettanti per ciascuna tipologia, nonché gli uffici, le unità di personale che effettuano turnazioni, il numero massimo di turni effettuabili. Il ristoro economico previsto consente di conseguire una maggiore funzionalità delle strutture/uffici che richiedono particolari articolazioni dell'orario di lavoro al fine di assicurare la continuità del servizio.

4. Corrispondere un'indennità annua forfettaria correlata alle specifiche responsabilità connesse allo svolgimento dell'incarico di consegnatario, di Ufficio periferico e di Laboratorio e sub consegnatario per le relative sedi periferiche. Il riconoscimento di detta indennità è correlata alla particolare responsabilità che viene posta in capo ai predetti incaricati, che sono investiti, rispettivamente, nelle sedi centrali e sezioni distaccate, della conservazione e gestione dei beni dell'Ufficio/Laboratorio di appartenenza, della conservazione delle collezioni ufficiali di pubblicazioni; della vigilanza sui beni

affidati agli utilizzatori finali, nonché sul loro regolare e corretto uso, della distribuzione degli oggetti di cancelleria, di stampati e di altro materiale di facile consumo, della cura del livello delle scorte operative necessarie ad assicurare il regolare funzionamento degli uffici, delle apparecchiature informatiche e delle altre attrezzature in dotazione agli uffici. A dette attività, di specifica responsabilità, si vanno ad aggiungere compiti amministrativo-contabili ai medesimi affidati nell'ambito dell'ufficio, quali tra, l'altro, la tenuta degli inventari con le specifiche responsabilità che le disposizioni attribuiscono al funzionario preposto a detta attività. L'emolumento previsto è finalizzato a riconoscere, attraverso la premialità, la responsabilità e la gravosità dell'incarico conferito.

5. Corrispondere un'indennità annua forfettaria al responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) di Uffici periferici e Laboratori in ragione delle capacità, dei requisiti richiesti e dei compiti al medesimo affidati ai sensi degli articoli 32 e 33 del Decreto legislativo n. 81/2008, nonché della "responsabilità professionale", con le eventuali conseguenze civilistiche e/o penali nel caso di omissioni o errori professionali dovuti ad imperizia, negligenza o imprudenza. Infatti, i medesimi devono provvedere all'individuazione dei fattori di rischio; alla valutazione dei rischi; all'individuazione delle misure di sicurezza, ad elaborare le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza per le diverse attività aziendali. Il responsabile del servizio prevenzione e protezione propone, inoltre, programmi di informazione e formazione dei lavoratori; fornisce ai lavoratori le informazioni nella parte attinente i rischi di carattere generale presenti nell'azienda quali: piano di emergenza, sistemi antincendio, vie di fuga, cartellonistica, dispositivi individuali di protezione, pronto soccorso, funzione del servizio di prevenzione e protezione; partecipa inoltre alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza nonché prende parte, unitamente al medico competente, ai periodici sopralluoghi presso i luoghi di lavoro. L'emolumento previsto è finalizzato a riconoscere, attraverso la premialità, la responsabilità e la gravosità dell'incarico conferito, in funzione del miglioramento degli standard di qualità e sicurezza.

6. Corrispondere un'indennità giornaliera, finalizzata ad incentivare e potenziare l'attività esterna di ispezione e controllo. Al riguardo, va osservato che l'attività istituzionale di questo Ispettorato è essenzialmente volta alla prevenzione ed alla repressione delle frodi perpetrabili nel settore agroalimentare e dei mezzi tecnici di produzione, e le azioni di controllo sono dirette alla tutela dei consumatori ed alla salvaguardia delle produzioni di qualità legate all'origine geografica ed alla tecnologia di produzione.

Detta attività viene esplicata da funzionari di questa Amministrazione mediante l'effettuazione di controlli ed ispezioni presso ditte di produzione, trasformazione, commercializzazione e vendita dei prodotti agroalimentari, spesso ubicate in zone impervie o comunque non facilmente accessibili, secondo programmi prestabiliti ovvero in rispondenza di particolari esigenze contingenti di controllo. Ciò comporta la necessità, per il personale, di utilizzare quotidianamente e per diverse ore le autovetture di servizio, assumendosene anche i relativi rischi e responsabilità. In esito alle suddette attività i funzionari sovente procedono al prelievo dei campioni dei prodotti, operazione che comporta responsabilità in ordine alla custodia, conservazione e trasporto degli stessi. .

L'entità dell'emolumento corrisposto, lungi dall'introdurre una remunerazione meramente quantitativa, è determinato in rapporto alla particolare prestazione resa, monitorata sotto il duplice aspetto della durata giornaliera e del numero di giornate lavorative ad essa dedicate, e tende ad ottenere il raggiungimento di risultati ed obiettivi di maggiore efficienza e produttività del servizio pubblico svolto dall'ICQRF, compensando in misura proporzionalmente maggiore coloro che effettuando maggiori ispezioni esterne vengono ad essere più esposti ai rischi ed ai disagi connessi all'espletamento dell'attività esterna come sopra descritta con i disagi e le responsabilità che ne conseguono. Il risultato atteso è, nell'immediato, l'incremento quanti – qualitativo dell'attività di controllo sul territorio e quindi del servizio pubblico finale (CDR4, "vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale")

7. Corrispondere un'indennità giornaliera, per ogni udienza effettivamente svolta, ai funzionari che, nell'ambito dei procedimenti sanzionatori di cui alla legge 689/81 di competenza dell'Ispettorato, vengono incaricati – in sostituzione o su delega dell'Avvocatura dello Stato e del Dirigente dell'Ufficio – alla difesa in giudizio dell'Amministrazione. La previsione del compenso risponde a molteplici finalità: compensare l'impegno e l'elevata professionalità correlata a tale funzione, che gli incaricati svolgono in vece dell'Avvocatura dello Stato; incentivare l'utilizzo di professionalità interne all'amministrazione, in considerazione della specificità della materia del contenzioso, che richiede, nel merito, un elevato tecnicismo assicurato da personale rigorosamente aggiornato sulle leggi di settore. Il risultato atteso è costituito dalla maggiore incisività di una difesa affidata allo stesso organo che ha emesso il provvedimento sanzionatorio, con conseguente atteso aumento di giudizi vittoriosi (e maggiori introiti nelle casse dello Stato, costituiti dai proventi delle sanzioni amministrative,) oltre che dal contenimento delle spese di lite, giacché, in tal modo, l'Amministrazione verrebbe ad economizzare sui compensi, particolarmente onerosi e dovuti, anche in caso di soccombenza, all'Avvocatura dello Stato, in linea con la politica del governo di contenimento della spesa pubblica.

8. Corrispondere un'indennità annua per compensare lo svolgimento di incarichi tassativamente elencati, conferiti con atto formale e motivato dall'Amministrazione. L'intento perseguito con l'istituzione di tale indennità è quello di remunerare le unità di personale investite oltre le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza di funzioni comportanti l'assunzione di particolari responsabilità ovvero che richiedano l'impiego di alta professionalità.

2) Contrattazione di sede

Stanziamiento di euro **€.1.043.538,57 al lordo degli oneri riflessi (netto €.786.389,28)** da destinare agli accordi di contrattazione collettiva integrativa di sede, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettera B) del CCNL 16.2.1999. Tale importo verrà successivamente ripartito tra le varie sedi di contrattazione, ai fini della successiva stipula degli accordi in sede decentrata, per l'incremento della produttività ed il miglioramento della qualità del servizio degli uffici centrali e periferici e dei laboratori dell'Ispettorato nel rispetto dei criteri generali di destinazione definiti nella contrattazione a livello centrale come di seguito enunciati: 1) agevolare la fruizione dei servizi da parte degli utenti; 2) ridurre la durata dei procedimenti amministrativi e sanzionatori di competenza, al fine di incrementare la produttività. I criteri di erogazione del Fondo in sede locale, intendono perseguire l'intento di attribuire particolare rilevanza all'individuazione di obiettivi misurabili, da realizzare in tempi predefiniti e alla ricerca di indicatori per la misurazione della qualità della prestazione individuale e collettiva. Ciò in quanto alla fase iniziale di pianificazione dei risultati seguirà una verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi ed una misurazione del contributo individuale dei singoli, in ragione dei quali il compenso verrà graduato. Dalla previsione di un sinallagma tra risultati conseguiti, qualità e quantità della prestazione individuale resa ed entità del compenso percepito si attende l'innescarsi di dinamiche competitive volte al miglioramento della performance individuale e collettiva.

Nel corso del 2011 l'attività dell'Amministrazione è stata dedicata sostanzialmente all'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Nell'espletamento di tali funzioni, l'Amministrazione si è costantemente interfacciata con l'Organismo Indipendente di Valutazione applicando le delibere adottate dalla CIVIT.

Più in generale, l'Amministrazione ha svolto una costante e proficua azione di promozione delle innovazioni previste dalla riforma cd "Brunetta" predisponendo il Piano triennale della

Performance, il programma triennale della trasparenza, oltre all'adozione, nei termini di legge (30 settembre 2010), del sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare, questa Amministrazione ha collaborato con l'OIV nella predisposizione di adeguati strumenti di monitoraggio e controllo della performance organizzativa e individuale. In tal senso, si sono poste le basi tecniche e organizzative per operare il controllo di gestione ed è stato predisposto il manuale tecnico per il controllo di gestione.

Dal punto di vista qualitativo, gli obiettivi strategici sono stati realizzati e risultano in coerenza con quanto preventivato. Si rileva che, nonostante l'avvicendamento di tre Ministri, i responsabili politici hanno ritenuto opportuno non modificare le direttive amministrative impartite all'inizio dell'anno, privilegiando le priorità individuate nel corso del tempo conseguenti, in linea di massima, alla evoluzione della crisi. I diversi CdR hanno risposto in modo adeguato alla situazione determinatasi soprattutto nella seconda parte dell'anno. In particolare, dall'attività di monitoraggio espletata, come risulta dalle dichiarazioni degli Uffici, è emerso che:

- Il Gabinetto (CDR 1) ha svolto al più alto livello la funzione di direzione sulle priorità generali perseguite, favorendo il conseguimento degli obiettivi strategici, nonostante il cambio di responsabili avvenuto nel corso dell'anno.
- il DIPEI (CDR 2) ha proseguito regolarmente l'attività, rispettando gli impegni internazionali, superando le criticità segnalate nel corso dell'anno. In particolare il Dipartimento si è contraddistinto per la capacità di adeguarsi rapidamente alla nuova mentalità introdotta dal d.lgs.150/09.
- il DICOR (CDR 3), ha conseguito i risultati prefissati, nonostante gli avvicendamenti (apicali e tra i dirigenti di I fascia). In particolare ha sviluppato la razionalizzazione della spesa e superato le criticità presentatesi nel corso dell'anno a seguito dei diversi interventi finanziari.
- l'attività dell'ICQRF (CDR 4) ha seguito efficacemente le indicazioni date dall'organo d'indirizzo, riuscendo a sviluppare ulteriormente l'attività di controllo, nonostante la riduzione dei finanziamenti;
- il CFS (CDR 5) ha svolto le attività previste rispettando quanto stabilito in fase di programmazione.

In conclusione, con la messa a regime del controllo di gestione sulla piattaforma informatica, si ritiene di poter superare le difficoltà di monitoraggio rilevate negli anni precedenti, migliorando in tal modo la capacità di interlocuzione tra i vari comparti dell'amministrazione potenziando la capacità di analisi, la trasparenza e l'efficienza dell'azione amministrativa.

In merito all'applicazione del d.lgs. 150/09, le criticità riscontrate sono ascrivibili alla necessità di rendere operativo il cambiamento culturale e l'orientamento al risultato della stessa azione amministrativa. Nel merito specifico delle attività svolte, gli incontri di chiarimento e di preparazione per la realizzazione del Piano della performance e del controllo di gestione, sono riusciti a incanalare sul giusto binario l'attività delle strutture. Limiti sono stati riscontrati sia nel contesto interno, a causa del continuo processo di riorganizzazione del Ministero e dell'avvicendamento di Ministri e dirigenti apicali, sia nel contesto esterno, a causa dei pesanti tagli alle dotazioni di Bilancio che hanno inciso nei rapporti con gli Enti vigilati e il mondo delle imprese del comparto agroalimentare e della pesca.

Sul piano delle opportunità merita di essere sottolineato lo sforzo dell'Amministrazione di mettere in funzione un sistema informatizzato per il controllo di gestione che consenta di migliorare la rilevazione dei dati necessari per la misurazione delle performance.

Tale nuova architettura, che contiene tutti i requisiti funzionali necessari, produrrà un significativo mutamento nell'organizzazione del lavoro ed un rafforzato orientamento dei processi operativi verso il miglioramento delle performance qualitative e quantitative, oltre che delle stesse condizioni di lavoro degli operatori, non più rallentati nelle procedure che, nel tempo, sono divenute obsolete e di sempre più difficile gestione. Si realizzerà in tal mondo un efficientamento dei processi produttivi che consentirà all'Amministrazione di incrementare la produttività sia organizzativa che individuale con conseguente diminuzione dei costi.

IL DIRETTORE GENERALE ad interim

Felice Assenza

