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 .

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	6 luglio 2012
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale su delega del Capo Dipartimento Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP CISL-FPS UIL – P.A. U.S.B. FLP UNSA CONFSAL FED. INTESA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FPS UIL-P.A. FLP UNSA CONFSAL
Soggetti destinatari	n. 573 personale ruolo agricoltura MIPAAF

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) indennità centralinisti non vedenti b) indennità turni e particolari posizioni di lavoro c) indennità posizioni organizzative d) indennità incentivazione produttività collettiva
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

L'Accordo sottoscritto in data 6 luglio 2012 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.

Nell'ambito delle successive destinazioni le somme disponibili sono state finalizzate alla valorizzazione e remunerazione dell'impegno individuale al:

punto a) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti, ai sensi della L. 113/85;
punto b) turni svolti per fronteggiare particolari situazioni di lavoro;
punto c) particolari situazioni di rischio e orario disagiato;
punto d) finanziamento delle posizioni organizzative (art. 18 del CCNL 1998/2001)

e alla valorizzazione e remunerazione dell'impegno collettivo al

punto e) indennità di incentivazione della produttività collettiva, da erogarsi secondo parametri di valutazione individuale definiti nel Piano delle Performance del MIPAAF allegati all'Accordo.

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; 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.

Per quanto riguarda le indennità corrisposte per particolari situazioni di lavoro, tenendo presenti le osservazioni formulate sul FUA 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 45528 del 29.08 2011, è stato effettuato sia un ridimensionamento degli importi individuali annui lordi sia un riesame delle indennità. 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, in particolare per i servizi che garantiscono l'operatività quotidiana dell'intera struttura del Ministero (centralino, ufficio postale, personale adibito alla falegnameria, personale delle portinerie). 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 - 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.

La figura del Consegnatario e del Vice Consegnatario rivestono particolare importanza nell'organizzazione della struttura ministeriale in quanto sono tenuti alla conservazione e gestione dei beni del Ministero (e di conseguenza alla vigilanza sul loro regolare e corretto uso), alla distribuzione degli oggetti di cancelleria, di stampati e di altro materiale di facile consumo, alla 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 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 di legge attribuiscono al funzionario preposto a detta attività.

Per quanto riguarda la rappresentanza in giudizio, si è ritenuto di corrispondere un'indennità giornaliera, per ogni udienza effettivamente svolta, ai funzionari che 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. 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 delle posizioni organizzative, di cui al punto d) dell'Accordo FUA 2012, si è inteso corrispondere un'indennità annua per compensare lo svolgimento di incarichi – conferiti con atto formale e motivato dall'Amministrazione – comportanti l'assunzione di particolari responsabilità da parte dei funzionari, connessa a funzioni di coordinamento. L'intento perseguito con tale 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, anche dell'unità organizzativa che detti funzionari coordinano, 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.

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 perfomance 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
Stefano Vaccari