



*Ministero dello Sviluppo Economico*

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO  
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali e relazione con il pubblico

**IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2016**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo 1- scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge*

|   |  |
|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                     | 31 maggio 2016   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>               | 1° gennaio-31 dicembre 2016  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>   | <p><b>Parte pubblica:</b></p> <p>Direttore generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, Presidente<br/>Segretario Generale (non presente)<br/>Direttore generale per le attività territoriali</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA</li><li>• CONFSA UNSA</li><li>• FEDERAZIONE INTESA</li><li>• USB PI</li><li>• FILP</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP</li><li>• FP CGIL</li><li>• FEDERAZIONE INTESA</li><li>• CONFSA UNSA</li><li>• FILP</li></ul> |
| <b>Soggetti destinatari</b>                       | Dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle aree funzionali. Il personale assegnato agli Uffici di diretta collaborazione è ammesso alle progressioni economiche all'interno delle aree mentre è escluso dagli altri compensi e indennità in quanto destinatario di specifica indennità sostitutiva, prevista dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione, dPR n. 198/2008).   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>1) progressioni economiche all'interno delle aree;</li><li>2) posizioni organizzative;</li><li>3) indennità (previste da disposizioni normative e per particolari posizioni);</li><li>4) destinazione quota di risorse per la contrattazione posto di lavoro;</li><li>5) produttività individuale.</li></ol>   |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | Intervento dell'Organo di controllo interno.<br>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa. |  |
|   | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Con decreti del Ministro dello sviluppo economico in data 14 maggio 2015, registrato dalla Corte dei conti il 13 luglio 2015, e 30 luglio 2015, rispettivamente, è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2015-2017 ai sensi dell'articolo 10 D. Lgs. 150/2009 ed è stata approvata la Relazione sulla <i>performance</i> 2014 (consultabili sul sito istituzionale accendendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• con decreto del Ministro 21 maggio 2015 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione 2016-2018, adottato con d.m. 28.01.2016, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 21 gennaio 2015 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• è stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 D. Lgs. 150/2009 (consultabili sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li></ul> |
| <b>Eventuali osservazioni:</b> nessuna  |  |  |

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)



a) *Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo*

In data 31 maggio 2016 la delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, ha sottoscritto l'unità ipotesi di accordo (*all. 2*) avente ad oggetto le modalità di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione 2016 che si sottopone ad esame e certificazione insieme alla sua costituzione (cfr. tabella A “*Costituzione Fondo unico di Amministrazione 2016*”). Delle Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa (CISL-FP, FP-CGIL, UL-PA, CONFSAI-UNSA, FEDERAZIONE INTESA, FLP, USB-PI), sono firmatarie dell'ipotesi le seguenti sigle: CISL-FP, FP-CGIL, CONFSAI-UNSA, FEDERAZIONE INTESA, FLP.

La presente contrattazione regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale e non anche quelle regolate da leggi oppure oggetto di mera informativa sindacale e si applicherà, previo favorevole esito dell'iter di controllo previsto dall'articolo 40-*bis*, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, alle prestazioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2016, dal personale appartenente alle aree funzionali, compreso il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni in posizione di comando che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività ed escluso, invece, quello assegnato agli Uffici di diretta collaborazione in quanto lo stesso gode di specifica indennità sostitutiva, come previsto dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione (dPR n. 198/2008). Si evidenzia che il personale di ruolo di questo Ministero, anche quello assegnato agli Uffici di diretta collaborazione, è destinatario delle progressioni economiche all'interno delle aree.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del FUA 2016*

L'ipotesi di accordo, stipulata in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 32 del CCNL comparto Ministero 1998-2001, che stabilisce le finalità generali da perseguire mediante utilizzo delle risorse disponibili e, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero dello sviluppo economico con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, ha provveduto a dotarsi del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”; è pertanto esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Con il presente atto, per l'esercizio finanziario 2016, le Parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti finalità di utilizzo, stabilendo le quote di risorse che finanzieranno gli istituti prescelti:

- 1) progressioni economiche all'interno delle aree;
  - 2) indennità per gli incarichi di posizioni organizzative ai sensi degli articoli 18 e 19 CCNL 1998-2001;
  - 3) indennità per particolari posizioni di lavoro, previste per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi d'urgenza;
  - 4) determinazione della quota destinata alle Rappresentanze sindacali unitarie e criteri generali per la contrattazione ulteriormente decentrata;
  - 5) compenso per la produttività individuale.
- c) *L'accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del FUA dell'anno 2015, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2015.*
- d) *illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale.*

A partire dal 1° gennaio 2015, sono cessati, tra l'altro (ferma restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011 al 2014), gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera



comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), prorogate dal decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122 fino al 31 dicembre 2014.

Venuto meno, pertanto, il blocco delle progressioni orizzontali – come evidenziato peraltro dalla circolare n. 8 del 2 febbraio 2015 del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – le Parti, con ipotesi siglata il 31 maggio 2016, hanno previsto di attivare una procedura selettiva per gli sviluppi economici, nel rispetto del reciproco impegno programmato nell'articolo 1 dell'accordo FUA 2015, di perseguire a valere sul Fondo unico di amministrazione 2016 sviluppi economici all'interno delle aree.

Invero, tenuto conto che le risorse, aventi carattere di certezza e stabilità affluite al Fondo per l'esercizio 2016, sono esposte per un ammontare pari a € 9.638.482,94, le Parti hanno confermato, come da programmazione FUA 2015, di destinare alle progressioni economiche la somma di € 4.900.000,00; somma quasi pari agli incrementi storici del fondo unico di amministrazione provenienti dall'immissione in ruolo del personale dei soppressi Istituto per la promozione industriale (IPI-2010) e dell'Istituto per il commercio con l'estero (ICE-2013), allo scopo di favorire le politiche di integrazione e di sviluppo delle risorse umane del Ministero.

La partecipazione alla presente procedura è rivolta esclusivamente al personale del Ministero dello sviluppo economico di ruolo al 1° gennaio 2016, anche in posizione di comando presso altra Amministrazione. Non possono partecipare, invece, alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano avuto negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2, del Codice disciplinare del CCNL 12 giugno 2003 ovvero i dipendenti interessati da misura cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Nella seguente tabella sono indicati i contingenti di progressioni economiche attribuibili per ciascuna area e fascia economica iniziale, a decorrere ai sensi dell'articolo 18, comma 2, del CCNL 2006-2009 dall'anno di riferimento, cioè dal 1° gennaio 2016.

| DA      | A  | N. UNITA' | DA     | A  | N. UNITA' | DA    | A  | N. UNITA' |
|---------|----|-----------|--------|----|-----------|-------|----|-----------|
| IIIA/F1 | F2 | 146       | IIA/F1 | F2 | 8         | IA/F1 | F2 | 4         |
| IIIA/F2 | F3 | 34        | IIA/F2 | F3 | 121       | IA/F2 | F3 | 3         |
| IIIA/F3 | F4 | 529       | IIA/F3 | F4 | 491       |       |    |           |
| IIIA/F4 | F5 | 198       | IIA/F4 | F5 | 82        |       |    |           |
| IIIA/F5 | F6 | 37        | IIA/F5 | F6 | 245       |       |    |           |
| IIIA/F6 | F7 | 92        |        |    |           |       |    |           |

Per quanto riguarda le indennità riconosciute dalle Parti (cfr. punto 2 e 3 dell'ipotesi) si fa presente che le esse sono state considerate meritevoli di emolumenti accessori in quanto connesse ad attività caratterizzate da "disagio" e "rischio" o dall'assunzione di elevati livelli di responsabilità e di autonomia; tutte le indennità saranno attribuite in corrispondenza di attività effettivamente svolte.

Più precisamente, al punto 2. dell'ipotesi di accordo, le Parti prevedono di destinare una quota del FUA 2016, pari ad € 800.977,20 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, al finanziamento di un contingente di posizioni organizzative, di cui agli articoli 18 e 19 CCNL 1998/2001, da conferire nel rispetto della disciplina contenuta nei medesimi articoli, al personale appartenente all'area terza per lo svolgimento di compiti caratterizzati da un elevato grado di responsabilità, autonomia e professionalità.

E precisamente, secondo l'intesa raggiunta, la predetta somma può essere utilizzata per remunerare complessivamente 342 incarichi di posizione organizzativa, ripartiti come segue per tipologia e per ammontare della rispettiva indennità:

- 1) 276 di tipo A: funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua paria a € 1.900,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);



- 2) 66 di tipo B: attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata al possesso di titoli universitari; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua pari a € 1.200,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

Al punto 3 dell'ipotesi di accordo sono individuate le tipologie di indennità finanziate dal Fondo: sia quelle previste da speciali disposizioni normative sia quelle relative a particolari posizioni. Come nelle precedenti sessioni, l'intesa prevede la remunerazione delle seguenti indennità:

- a) reperibilità;
- b) manipolazione sostanze tossiche;
- c) radiazioni ionizzanti;
- d) centralinisti non vedenti;
- e) flessibilità organizzativa.

Nel primo gruppo di indennità - a), b), c), d) - sono annoverate le indennità, sulla base di quanto previsto da disposizioni normative, connesse a prestazioni lavorative rese in condizioni di disagio, o in situazioni di rischio. In particolare, per quanto riguarda l'indennità di reperibilità si fa presente che l'istituto è organizzato nel rispetto della disciplina della reperibilità contenuta dall'articolo 8 dell'Accordo riguardante le tipologie degli orari di lavoro, sottoscritto il 12 gennaio 1996 e, ai fini della stima e della congruità della provvista destinata a tale utilizzazione, è stato stabilito, per ciascun centro di responsabilità, il numero massimo di unità di personale cui potrà essere richiesto di garantire la reperibilità fuori dell'orario di servizio. Per la corresponsione delle predette indennità di legge, per ciascuna delle quali è indicato l'ammontare, giornaliero o mensile, fissato per legge, è destinata la somma di € 145.266,00, a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Alla lettera e) è prevista, altresì, tra le indennità per particolari posizioni, l'indennità di flessibilità organizzativa, che remunera il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Per tale indennità è previsto l'impiego di una quota di risorse del Fondo complessivamente non superiore a € 89.174,40, a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP. L'indennità in questione era stata prevista nell'analogo accordo decentrato della sessione 2015.

Si fa presente che le indennità sono riconosciute ai dipendenti in quanto connesse ad attività effettivamente caratterizzate da "disagio", "rischio" o per svolgimento di attività lavorative da parte di non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113; tutti gli emolumenti previsti sono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della relativa prestazione.

Al punto 4 è determinata la quota di risorse del Fondo da riservare alla contrattazione posto di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 3, lettera B) del CCNL 1998/2001 - pari ad € 700.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

E' stabilito inoltre che il criterio di riparto ed assegnazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie sia in ragione delle unità di personale rispettivamente assegnato ad esse. In sede di contrattazione ulteriormente decentrata, le Parti ai fini della successiva stipula degli accordi ulteriormente decentrati dovranno attenersi a criteri di premialità e meritorietà per retribuire particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 45, comma 3, lettera c) del decreto legislativo 165/2001 o per finanziare progetti di cui all'articolo 32 del CCNL 1998/2001 che consentano di conseguire un miglioramento qualitativo o quantitativo dei servizi oppure semplificazione di procedure. Tale previsione negoziale è posta al fine di ribadire che devono essere evitate forme indifferenziate di remunerazione e di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi degli uffici centrali e periferici incentivando l'impegno e la qualità della performance. Una quota non inferiore al 10% e non superiore al 40% delle risorse assegnate a ciascuna sede di posto di lavoro è destinata a finanziare progetti finalizzati connessi a obiettivi strategici, già avviati all'inizio dell'anno 2016.

Al punto 5 sono previste le ipotesi di non cumulabilità, con eccezione, tra indennità e compensi previsti ai punti precedenti.

Al punto 6, l'accordo prevede che la restante parte delle risorse FUA 2016 sia destinata a finanziare i compensi incentivanti la produttività individuale valutata sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approntato dall'Organismo indipendente di valutazione sulla base delle direttive della CIVIT ed approvato con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, in ottemperanza alle specifiche disposizioni stabilite dal D. Lgs. 27 ottobre 2019, n. 150.



Con tale sistema è determinato l'apporto di ciascun dipendente all'attività dell'ufficio di appartenenza, sia attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio di appartenenza, sia attraverso la valutazione del comportamento organizzativo del dipendente stesso.

Concretamente, al lavoratore si attribuisce un punteggio massimo pari a 100/100 ricavato dalla somma di due elementi:

- 1) il **75/100** per la valutazione delle prestazioni intese come il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità organizzativa di appartenenza del dipendente;
- 2) il **25/100** per quella del comportamento organizzativo ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo per il raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio totale è infine ponderato con il coefficiente di presenza del dipendente previsto dallo stesso sistema di valutazione, che tiene conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'articolo 9, comma 3, del d. Lgs. 150/2009, il quale impone che *"nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale"*, nonché l'articolo 17 del CCCNQ del 7 agosto 1998, che, nei casi di distacco ai sensi dell'articolo 7, commi 2 e 5, e di fruizione di permessi sindacali prevede che il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'attribuzione definitiva del compenso avverrà all'esito della valutazione della *performance* relativa all'anno di riferimento, 2016, effettuata in applicazione del sistema appena descritto.

In ultimo, all'articolo 8, è previsto che, dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti, eventuali residue risorse nonché successivi conferimenti al Fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività individuale.

- e) *Sono previste le progressioni economiche all'interno delle aree da attuarsi attraverso procedure ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009.*

In via preliminare, si fa presente circa il rispetto delle disposizioni stabilite dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009 e dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 62 del medesimo decreto legislativo, in base alle quali le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

Il riconoscimento della progressione economica avviene sulla base di una graduatoria di merito per ciascuna fascia retributiva nell'ambito delle rispettive aree funzionali, attraverso l'attribuzione di un punteggio complessivo massimo di 60 punti, quale sommatoria dei seguenti tre elementi selettivi:

- 1) esperienza professionale maturata;
- 2) valorizzazione della qualità della prestazione resa;
- 3) titoli di studio.

Si fa presente che i percorsi formativi non sono stati presi in considerazione in quanto ricorre la fattispecie prevista dall'articolo 18, comma 6, punto 3 del CCNL 2006-2007.

Il criterio dell'esperienza professionale maturata, per un massimo di 20 punti, è correlata alle capacità e alle competenze professionali acquisite negli anni e si articola in due elementi:

- 1.a) la valutazione degli anni di servizio senza demerito (per un massimo di 12 punti);
- 1.b) la valutazione degli anni di servizio senza demerito, prestati nella medesima fascia retributiva di appartenenza (per un massimo di 8 punti).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo agli anni di servizio, si sommano tutti i periodi utili: anni e mesi; i periodi di tempo superiori a 15 giorni sono equiparati ad un mese. Il punteggio massimo conseguibile mediante l'applicazione dei criteri 1.a) e 1.b) corrisponde a 20. Tale punteggio sarà diminuito in ragione dei valori sotto riportati con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate; 1 punto per ogni multa inflitta e 4 punti per ogni sospensione dal servizio pari o inferiore a dieci giorni, inflitta in epoca anteriore a due anni precedenti la data di scadenza della domanda di partecipazione.



Il secondo criterio considera i risultati meritevoli conseguiti dal dipendente in relazione al contributo individuale fornito nonché al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio di appartenenza e rilevati dal "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", adottato con decreto ministeriale 10 Febbraio 2011.

Il punteggio massimo conseguibile dal dipendente mediante tale Sistema è 25 e, al fine degli sviluppi economici all'interno delle aree, si determina la media aritmetica delle valutazioni rilevate negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015. La media aritmetica viene parametrata a 20.

Il terzo criterio valuta, all'interno di ciascuna Area funzionale, i titoli di studio, culturali e professionali, come indicato nelle tabelle di cui al punto 1 dell'ipotesi di accordo.

*f) risultati attesi*

Con la presente ipotesi di accordo le Parti hanno inteso definire la contrattazione decentrata relativa al Fondo unico di amministrazione 2016 in una sessione unica, soluzione questa da preferire secondo le indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze nella circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

Tra le utilizzazioni del fondo unico di amministrazione è stata riservata trattazione ampia alla destinazione di una quota delle risorse di parte fissa alle progressioni economiche, in quanto elemento di novità rispetto agli accordi delle sessioni precedenti che hanno visto l'impossibilità di conferire sviluppi economici al personale per via del perdurare del blocco stabilito dal decreto legge n. 78/2010.

Al riguardo, le Parti annettono a tale impegno delle risorse FUA significativo rilievo nell'ambito di un'adeguata politica di integrazione e sviluppo delle risorse umane del Ministero, che, più di altre amministrazioni pubbliche centrali, è stato interessato da confluenza di personale provenienti da enti strumentali, sia nel passato meno recente sia a partire dal 2010. E alla luce delle esigenze sottese ai peculiari processi di riorganizzazione e di integrazione del personale confluito, è significativa la scelta delle Parti di individuare le risorse da utilizzare per le progressioni orizzontali alla stregua degli incrementi della parte fissa del Fondo derivanti da trasferimenti effettuati a motivo delle soppressioni predette.

Inoltre, è previsto un congruo numero di incarichi di posizione organizzativa, prevalentemente di coordinamento, che oltre alla responsabilizzazione delle migliori risorse umane appartenenti alla terza area assicurano un più funzionale completamento dell'assetto organizzativo vigente, caratterizzato da un rilevante ridimensionamento delle funzioni dirigenziali (-30% dal 2011 al 2013 per gli Uffici dirigenziali di livello non generale) e, di conseguenza, da un significativo aumento delle competenze e delle funzioni dei singoli uffici dirigenziali di seconda fascia.

In un contesto normativo che, a fronte di risorse via via decrescenti, pone sempre maggior enfasi nell'efficacia e nell'efficienza dell'azione amministrativa, le scelte concordate dalle Parti relative alle modalità di utilizzo delle risorse FUA 2016 sono volte a garantire una efficiente organizzazione del lavoro e ad incentivare il personale a svolgere con impegno i compiti assegnati.

In altri, termini si intende sopperire, mediante un miglioramento organizzativo, alla riduzione delle dotazioni organiche derivanti dall'attuazione delle misure di revisione della spesa, e garantire, nel contempo, sia l'accrescimento dei livelli di produttività dei servizi, anche attraverso il maggior impegno richiesto al personale, sia l'incremento delle posizioni di responsabilità dell'area terza, ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento fissati dalla direttiva annuale e dagli altri atti di indirizzo politico-amministrativo e di programmazione emanati dal Ministro.

IL DIRETTORE GENERALE  
(dott.ssa Mirella Ferlazzo)