



## **GARANTITO IL REDDITO DEI LAVORATORI!**

**IL TUO LAVORO E LA TUA PROFESSIONALITÀ SONO BENI PREZIOSI!  
DIFENDERLI È IL NOSTRO COMPITO.**

**Lavoratori e UIL Pubblica Amministrazione.  
Da questa sinergia, la vostra forza.**

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Roma, 4 febbraio 2011

**Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego**

## **Illustrazione dell'accordo**

### Ulteriori riferimenti

- riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009
- riforma degli assetti contrattuali pubblici del 30 aprile 2009
- Decreto Interministeriale n. 3 del 14 gennaio 2011



**Segreteria  
Nazionale**



# Volantino



## **GARANTITO IL REDDITO DEI LAVORATORI!**

**IL TUO LAVORO E LA TUA PROFESSIONALITÀ SONO BENI PREZIOSI!  
DIFENDERLI È IL NOSTRO COMPITO.**

**Lavoratori e UIL Pubblica Amministrazione.  
Da questa sinergia, la vostra forza.**

### **Con l'accordo del 4 febbraio siamo riusciti a:**

-  Difendere i livelli retributivi dei lavoratori che rappresentiamo;
-  Finanziare il sistema della “performance” solo con eventuali risorse aggiuntive;
-  Ottenere commissioni paritetiche con il compito di valutare l'attuazione della riforma ed al cui interno i rappresentanti dei lavoratori avranno un ruolo fondamentale;
-  Impegnare il Governo e l'Aran per la stipula di un contratto quadro sulle nuove relazioni sindacali nel pubblico impiego che difenda la contrattazione e la partecipazione;
-  Rilanciare un nuovo modello contrattuale in base all'accordo del 30 aprile 2009.

# Articolo 1 - testo

1. Nell'ambito dell'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 relativa ai comparti contrattuali del settore pubblico siglata in data 30 aprile 2009, e con riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, confermando il comune obiettivo di una ripresa della crescita economica fondata sull'aumento della produttività e dell'occupazione, cui il settore pubblico contribuisce soprattutto con la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con il presente accordo le parti, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza del pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, il miglioramento delle condizioni lavorative e della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché la crescita della competenza professionale.



# Articolo 1 - commento

- L'art. 1 definisce l'ambito di riferimento dell'accordo. In attesa del rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, da stipulare secondo il nuovo modello contrattuale, le parti confermano di realizzare un sistema di relazioni sindacali che coniughi efficacia ed efficienza delle attività, con la crescita delle competenze professionali.
- Viene quindi ribadito il ruolo del sindacato e della contrattazione nei processi di ammodernamento e miglioramento della Pubblica Amministrazione.



# Articolo 2 – testo

2. Le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del d.lgs 150 del 2009. Sono fatti salvi gli effetti del decreto interministeriale n. 3 del 14.01.2011.



# Articolo 2 – riferimenti

**Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**

**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.**

## **Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni**

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.
2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
  - a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
  - b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
  - c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.
4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

# Articolo 2 – commento

- L'art. 2 chiarisce che la retribuzione complessiva dei lavoratori (compreso il salario accessorio), maturata per retribuzioni relative all'anno 2010, non può in alcun caso diminuire per effetto dell'applicazione delle norme sulla "performance".
- Il Decreto Interministeriale n. 3 del 14.01.2011 è invece relativo al ripristino degli scatti di anzianità nel comparto scuola.



# Articolo 3 – testo

3. A tale scopo per l'applicazione dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza).



# Articolo 3 – riferimenti

**Legge 6 agosto 2008, n. 133**

**"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"**

**Art. 61**

*Ulteriori misure di riduzione della spesa ed abolizione della quota di partecipazione al costo per le prestazioni di assistenza specialistica*

...

17. Le somme provenienti dalle riduzioni di spesa e le maggiori entrate di cui al presente articolo, con esclusione di quelle di cui ai commi 14 e 16, sono versate annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al primo periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del Servizio sanitario nazionale. Le somme versate ai sensi del primo periodo sono riassegnate ad un apposito fondo di parte corrente. La dotazione finanziaria del fondo e' stabilita in 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009; la predetta dotazione e' incrementata con le somme riassegnate ai sensi del periodo precedente. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze una quota del fondo di cui al terzo periodo può essere destinata alla tutela della sicurezza pubblica e del soccorso pubblico, inclusa l'assunzione di personale in deroga ai limiti stabiliti dalla legislazione vigente ai sensi e nei limiti di cui al comma 22; un'ulteriore quota può essere destinata al finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni indicate nell'articolo 67, comma 5, ovvero delle amministrazioni interessate dall'applicazione dell'articolo 67, comma 2. Le somme destinate alla tutela della sicurezza pubblica sono ripartite con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, tra le unità previsionali di base interessate. La quota del fondo eccedente la dotazione di 200 milioni di euro non destinate alle predette finalità entro il 31 dicembre di ogni anno costituisce economia di bilancio.

...



# Articolo 3 – commento

- L'applicazione delle norme sul merito previste dall'art. 19 del D. Lgs. 150 sarà possibile **solo utilizzando stanziamenti aggiuntivi** per ogni singola Amministrazione.

Si tratta della parte dell'accordo che **permette di superare il blocco delle risorse per la contrattazione integrativa**, utilizzando il meccanismo previsto a suo tempo per il ripristino delle risorse di secondo livello congelate dal D.L. 78/2008.

- In sede di contrattazione integrativa sarà inoltre possibile, ovviamente, **modificare le percentuali delle fasce**, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 19 del D. Lgs. 150.



# Articolo 4 – testo

4. Al fine di valorizzare le esperienze e i risultati in via di conseguimento, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, saranno costituite in sede nazionale, apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare i risultati prodotti.



# Articolo 4 – commento

- ***Viene recuperato il ruolo sindacale all'interno del sistema di valutazione***, mediante la costituzione di Commissioni paritetiche nazionali allo scopo di monitorare e analizzare i risultati.

Commissioni che per noi debbono diventare anche momento di proposta condivisa sulle azioni da intraprendere per rendere sempre più trasparente ed oggettivo il sistema di valutazione.



# Articolo 5 – testo

5. Il Governo si impegna a definire entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo le procedure previste dal decreto legislativo 165/2001, un atto di indirizzo all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema di relazioni sindacali previsto dal decreto legislativo 165/2001, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmata il 30 aprile 2009 per i comparti del pubblico impiego, e dal decreto legislativo 150/2009.



# Articolo 5 – commento

- L'art. 5 prevede l'emanazione entro 15 gg da parte del Governo della Direttiva all' Aran per la stipula di un accordo quadro sulle relazioni sindacali che regoli la materia, in attesa della stipula del CCNL, alla luce dell'accordo sul nuovo modello contrattuale e dell'entrata in vigore del D. Lgs. 150.
- E' la parte dell'accordo ***che dovrà permettere***, per via contrattuale, ***la conferma del ruolo, delle funzioni e degli ambiti di azione del sindacato***, per superare le interpretazioni restrittive sull'applicazione della nuova normativa con riferimento alla contrattazione integrativa.

