



# *Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti*

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI GENERALI E LA DIGITALIZZAZIONE

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO, DEGLI AFFARI GENERALI E DELLA

GESTIONE SOSTENIBILE DEL MINISTERO

*Divisione 1*

## **Relazione illustrativa all’Ipotesi di Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate 2023 sottoscritto in data 19 dicembre 2023**

*La presente Relazione è stata redatta in conformità agli schemi dettati dalla circolare MEF n. 25 del 19/07/2012 prot. N. 64981.*

### **MODULO I**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	19 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero: Capo del personale</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA-MIT</li><li>• FED CONFSAI-UNSA</li><li>• CONFINTESA FP</li><li>• FLP</li><li>• USB PI</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP (Sabbatella, Camardella)</li><li>• CISL FP (Casamassima)</li><li>• UILPA-MIT (Lichinchi, Droghini)</li><li>• FED CONFSAI-UNSA (Cipolla)</li><li>• CONFINTESA FP (Crocchiolo)</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• FLP (Benvisto, Campopiano)</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti dell'Amministrazione centrale e periferica sia a tempo pieno che a tempo parziale ad eccezione del personale appartenente all'Area della dirigenza
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri di distribuzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Accordo in parola è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	<p>Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 è stato adottato con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 15 del 31 gennaio 2023, registrato dalla Corte dei Conti in data 7 marzo 2023, foglio n. 648.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti è soppresso il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), in quanto assorbito nell'apposita sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del <a href="#">Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)</a>.</p> <p>Per ciò che concerne gli obblighi di pubblicazione, l'attestazione per l'anno 2023 è stata resa alla luce della delibera ANAC n. 203/2023 dall'OIV con provvedimento del 27 luglio 2023, che attesta ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, la veridicità e l'autenticità di quanto pubblicato.</p>

**Eventuali osservazioni: si ritiene che tutti gli elementi di interesse siano stati già rappresentati**

## **MODULO II**

### ***Illustrazione dell'articolato del contratto***

*a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

La presente Relazione Illustrativa è stata modificata secondo le osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'IGOP con note prot. n. 16363 del 13.03.2024 e prot. n. 30989 del 31.05.2024.

L'ipotesi di accordo che si sottopone a certificazione è stata adottata nella piena vigenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022, di seguito denominato CCNL, fatta salva l'applicazione dell'art. 78, comma 3, del CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018. Il richiamo a disposizioni contrattuali previgenti è reso possibile dal primo comma dell'art. 62 del CCNL che testualmente recita che "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs.n. 165/2001".

Dal punto di vista normativo l'ipotesi che qui si esamina è coerente con il contesto legislativo di riferimento (D.Lgs. n. 165 del 2001 e D.Lgs. n. 150 del 2009).

Ciò premesso, con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 19 dicembre u.s. le parti individuano i soggetti destinatari del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2023 nonché i criteri per l'utilizzazione del medesimo alla luce dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, con l'intento di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in coerenza con le previsioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

Nello specifico, una volta definitone il campo di applicazione (art. 1) e l'oggetto (art. 2), l'articolo 3 (Fondo risorse decentrate 2023) dà contezza dell'ammontare delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa che per l'anno *de quo* ammontano complessivamente a **€ 17.023.543,07**, come determinato in base alle normative vigenti nel Decreto Direttoriale n. 1156 del 13 novembre 2023, registrato dall'Ufficio Centrale del bilancio in data 14 dicembre 2023 al n. 1819, per la cui illustrazione si rinvia a quanto specificamente dettagliato nella Relazione Tecnica.

Preso atto dell'ammontare delle risorse disponibili, con l'articolo 4 (Utilizzo delle risorse) le parti concordano le modalità di utilizzazione del Fondo stanziando le quote destinate a ciascuna delle finalità prescelte (come meglio specificato nel quadro analitico riportato a seguire) per finanziare i seguenti istituti contrattuali:

- a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti;
- b) indennità per turnazioni e reperibilità;

- c) compensi per partecipazione al progetto finalizzato al recupero dell'arretrato del Comitato sussidi;
- d) compensi per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva.

Nel dettaglio, l'art. 4, lett. a), stanziava € **200.000,00** per la remunerazione delle prestazioni dei centralinisti non vedenti o ipovedenti, cui sarà corrisposta un'indennità di mansione giornaliera, pari all'importo lordissimo di € 7,50, come previsto dalla normativa vigente.

A seguire la lett. b) del medesimo art. 4 destina € **150.000,00** al personale delle sedi ministeriali che, in quanto impiegato per l'espletamento dei servizi comuni, ha effettuato turnazioni o è stato collocato in reperibilità nell'anno 2023.

In merito agli istituti dei turni e della reperibilità si precisa che a decorrere dal 1 gennaio 2022 trova applicazione l'accordo integrativo con cui le parti hanno ridefinito la disciplina degli istituti delle turnazioni e reperibilità ed i correlati compensi, sottoscritto in via definitiva in data 23 ottobre 2023 al termine dell'*iter* di certificazione dell'ipotesi di accordo concordata in data 7 ottobre 2021.

Con specifico riferimento a quanto statuito alla lett. c) - compensi per smaltimento arretrati Comitato sussidi – le parti hanno inteso destinare una quota del FRD 2023, pari a € **59.715,00**, alla remunerazione di coloro che – su base volontaria – partecipano al lavoro finalizzato allo smaltimento delle domande arretrate del Comitato sussidi.

Ciò si è reso necessario per rispondere alle numerose istanze pervenute al Comitato sussidi, che per ragioni di carenza di personale ordinariamente assegnato a tale incombenza, ha generato un arretrato (oltre 6000 richieste) non gestibile con le attuali risorse.

Lo svolgimento di tali attività richiede il possesso di particolari esperienze professionali, in considerazione di individuali responsabilità. Ciò in quanto esse si sostanziano nell'istruttoria delle predette istanze e della documentazione allegata al fine di pervenire alla definizione del *quantum* da riconoscere al dipendente in termini di versamento dei contributi assistenziali. Trattasi quindi di lavoro che esige un'attenta e scrupolosa verifica circa la sussistenza di tutte le condizioni stabilite dal regolamento interno avendo quale esito il versamento di contributi economici a carico del bilancio ministeriale.

Infatti, la verifica dei documenti (certificati medici, note spese, fatture ed altre certificazioni dai contenuti tecnico/specialistici) richiede un'accurata e qualificata competenza alla quale consegue una diretta responsabilità per eventuali errori nel riconoscimento di sussidi non spettanti.

Sono del tutto evidenti quindi i significativi profili di responsabilità che detto impegno comporta, ed anche per questo il personale coinvolto è stato selezionato da un'apposita Commissione.

Si ritiene, pertanto, che l'utilizzo in questione di una parte delle risorse del FRD, limitatamente all'esercizio 2023, sia riconducibile e coerente alle indennità correlate alla responsabilità di cui alla lett. d) dell'art. 50, comma 2, del CCNL 2019-2021.

Si allega a tal riguardo il documento esplicativo presentato alle organizzazioni sindacali nella riunione del 28 agosto c.a. unitamente all'apposito interpello predisposto dalla Direzione generale del personale nel mese di settembre al fine di reperire n. 30 unità di personale da destinare alla trattazione delle domande dei dipendenti rimaste inevase. Il progetto ha valenza generale in quanto le domande pervengono dai dipendenti dell'intero MIT ed è pertanto interesse di tutti i lavoratori giungere a una sollecita definizione delle medesime. Da qui la scelta delle parti di utilizzare quota parte del Fondo risorse decentrate relativo all'anno di svolgimento del Progetto testé illustrato, che ha avuto attuazione nel periodo ottobre-dicembre 2023.

Tutta la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a € **16.613.828,07**) è devoluta dall'art. 4, lett. c), al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance, individuale e organizzativa, che verranno determinati avvalendosi del Sistema di valutazione della performance approvato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con i D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e 7 agosto 2020, n. 334.

A tal fine, nel rispetto dell'art. 50, comma 3, del CCNL 2019/2021 le risorse sopra indicate sono stanziare per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a € **11.629.679,65**, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari a € **4.984.148,42**.

Nel dettaglio, il sistema ivi contemplato prevede che il compenso incentivante la produttività venga quantificato, per ciascun dipendente avente titolo, in parte in misura proporzionale al contributo prestato al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa (performance organizzativa) - attestato dal punteggio ottenuto per questa voce - e, per la restante parte, in misura proporzionale al punteggio ricevuto per il comportamento organizzativo (performance individuale).

Si ritiene peraltro di dover sottolineare che per ciascun dipendente tanto la performance organizzativa quanto quella individuale vengono ponderate con precisione grazie all'applicazione presso questa Amministrazione di un accurato sistema di valutazione, che disciplina dettagliatamente il procedimento di attribuzione dei punteggi.

A tal fine le risorse destinate alla produttività saranno ripartite fra le unità organizzative dirigenziali assegnando a ciascun ufficio un importo, individuato sulla base del numero dei dipendenti, destinato ad incentivare e remunerare in modo premiale e selettivo la produttività individuale ed organizzativa dei dipendenti che prestano servizio nell'ufficio stesso, in base alle risultanze del predetto Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In base a tale sistema la valutazione consiste nell'attribuzione, a ciascun dipendente, di un punteggio fino a 100 punti, di cui massimo 75 per la valutazione delle prestazioni, ovvero legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, e massimo 25 per la valutazione del comportamento organizzativo, ovvero legata alla qualità del contributo del dipendente alla performance generale dell'unità organizzativa, impedendo quindi che vi sia una distribuzione indifferenziata di premi e incentivi.

Ne deriva che per tutto il personale il compenso incentivante la produttività organizzativa sarà determinato in misura proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun lavoratore nell'unità organizzativa di appartenenza per il contributo prestato ai fini del raggiungimento degli obiettivi e, con riferimento al comportamento organizzativo, in misura proporzionale ai pesi attribuiti alle seguenti fasce di punteggio: 5-8, 9-13, 14-18, 19-25 secondo lo schema sotto indicato:

FASCE	PUNTEGGIO	PESI
1	25-19	125
2	18-14	115
3	13-9	110
4	8-5	100

Inoltre, nell'ottica della premialità e della differenziazione del premio individuale ai sensi dell'articolo 78 del CCNL 2016/2018, la contrattazione integrativa all'art. 4 – penultimo capoverso – stabilisce che al 5% del personale che nell'anno 2023 ha conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio-pro capite dei premi attribuiti al personale rientrante nella fascia 1.

A tal riguardo l'ultimo capoverso dell'art. 4 detta anche le modalità con le quali vengono individuati gli aventi titolo alla maggiorazione, nonché il criterio da applicare nel caso in cui il numero delle proposte da parte dei dirigenti valutatori superi la percentuale del 5%.

In conclusione, si evidenzia l'art. 5 dell'ipotesi di accordo, che contiene la clausola di salvaguardia che destina alla remunerazione della produttività le eventuali somme individuate per la retribuzione delle voci indicate all'art. 4, lett. a), b) e c) che siano rimaste inutilizzate.

*b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Risorse Decentrate*

<b>Istituto Contrattuale</b>	<b>Importo destinato</b>	<b>Modalità di erogazione</b>
Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti o ipovedenti	<b>€ 200.000,00</b>	Per i giorni di effettivo servizio prestato
Indennità per turnazioni e reperibilità	<b>€ 150.000,00</b>	A fronte delle prestazioni effettivamente rese
Progetto smaltimento arretrato Comitato sussidi	<b>€ 59.715,00</b>	A fronte delle prestazioni effettivamente rese
Compensi per l'incentivazione della produttività	<b>€ 16.613.828,07</b>	Previa valutazione con i criteri all'uopo individuati

*c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa*

L'ipotesi di accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto appartiene alla tipologia del contratto integrativo economico annuale e, inoltre, i precedenti accordi decentrati hanno cessato la loro efficacia con l'esercizio economico di riferimento.

*d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa*

Le risorse verranno attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e nelle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico:

- D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

- D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Comparto funzioni centrali (2016/2018) firmato il 12 febbraio 2018;
- CCNL Comparto Funzioni Centrali (2019/2021) firmato il 9 maggio 2022.

*e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, definiti all'interno del PIAO 2023-2025) e adottati dall'Amministrazione*

L'erogazione dei compensi correlati alla produttività trova la sua garanzia circa la correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale nell'adozione presso il MIT di un Sistema di valutazione idoneo a garantire il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni struttura.

Tale sistema, previsto com'è noto dal D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con i D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e 7 agosto 2020, n. 334, appronta gli strumenti per valutare il peso dell'apporto individuale, cui è commisurato il compenso correlato alla produttività nelle forme previste dall'articolo 4 dell'ipotesi di accordo integrativo *de quo*.

Inoltre l'ipotesi di accordo in esame, in coerenza con la spinta meritocratica impressa anche al lavoro pubblico, individua fasce di punteggio cui è correlata la quantificazione del compenso per la performance organizzativa proprio nell'intento di differenziarlo in ragione dell'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione annuale.

In questa ottica si pone, da ultimo, anche quanto deciso con il penultimo capoverso dell'articolo 4 dell'ipotesi di accordo al fine di dare attuazione all'articolo 78 del CCNL 2016-2018 che, ispirato al principio di premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale" al fine di riconoscere a una quota limitata di dipendenti, che abbiano conseguito una valutazione più elevata, una maggiorazione del premio individuale.

La misura di tale maggiorazione, in sede di contrattazione integrativa, è stata confermata nel suo valore minimo, ovvero il 30% del valore medio-procapite dei premi attribuiti al personale rientrante nella fascia 1. Nello stesso accordo le parti hanno stabilito che detta maggiorazione può essere attribuita al 5% del personale di ciascuna struttura dirigenziale generale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25), dettando altresì i criteri per l'individuazione dei dipendenti aventi titolo alla maggiorazione *de quo*.

*Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Si ritiene di aver rappresentato tutte le informazioni.

IL DIRETTORE