



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI GENERALI E LA DIGITALIZZAZIONE

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1

Relazione illustrativa all'Ipotesi di di Accordo integrativo sui criteri di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2023 spettante ai dirigenti di II fascia del MIT

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

Data di sottoscrizione	4 luglio 2025
Periodo temporale di vigenza	2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio: Capo del personale • Dirigente Div 1 – Relazioni Sindacali • Dirigente Div. 3 – Trattamento economico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • CGIL FP • CISL FP • UIL PA • UNADIS • CIDA-FC • DIRSTAT FIALP UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie: • CGIL FP (Battista) • CISL FP (De Vivo) • UIL PA (Ruggero) • UNADIS (Pacciani) • CIDA FC (Concilio)

		DIRSTAT FIALP UNSA (Infante, Di Martino)
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia del MIT che all'esito del procedimento di valutazione relativo all'esercizio 2023 non abbiano riportato un punteggio inferiore a 50.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Individuazione dei criteri : a) per la determinazione della retribuzione di risultato 2023 ai sensi degli articoli 19 e 25, lett. c), del CCNL Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023; b) per l'utilizzazione delle ulteriori risorse affluite al Fondo 2023 per effetto del DPCM 23 dicembre 2021.
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.	L'Ipotesi di accordo in parola è inviata all'Ufficio Centrale di Bilancio per la certificazione, che sarà allegata alla presente Relazione Illustrativa all'atto della trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'IGOP (art. 40bis, commi 1 e 2, D.Lgs.n. 165 del 2001, come riformulato ex art. 55 D.Lgs. n. 150 del 2009).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	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.
		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 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

		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.
Eventuali osservazioni: si ritiene di aver rappresentato ogni elemento utile		

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*

L'ipotesi di accordo di contrattazione integrativa sottoscritta in data 4 luglio 2025, che si sottopone a certificazione, ha ad oggetto l'individuazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti di II fascia del MIT in servizio nell'anno 2023 a valere sulla quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinata al trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati.

Fondamento normativo di quanto statuito dalle parti con l'accordo *de quo* sono le disposizioni legislative in materia dettate dai decreti legislativi n. 165 del 2001 e n. 150 del 2009, come successivamente modificati e integrati, laddove la disciplina contrattuale sul punto si ravvisa negli articoli 19 e 25 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023 (di seguito denominato CCNL).

Nello specifico l'articolo 25, comma 1, lett. c), del CCNL demanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato a valere sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 32 del CCNL.

Quest'ultimo definisce la composizione del Fondo e, al contempo, conferma integrandolo l'art. 51 del precedente CCNL 2016-2018 che a sua volta, nel richiamare la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL, dispone l'acquisizione al Fondo di tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale dirigente in nome del principio dell'onnicomprendività del trattamento accessorio.

L'art. 19 del CCNL ribadisce il principio della differenziazione della retribuzione di risultato, introdotto anche a proposito della dirigenza dall'articolo 28 del CCNL 2016-2018, che dispone che

la contrattazione integrativa definisca “criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva”.

Il deciso orientamento verso la differenziazione della retribuzione di risultato si traduce nella previsione, per una quota di coloro che conseguano le valutazioni più elevate, di una retribuzione di risultato maggiorata di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

A tal fine l’articolo 19, commi 4 e 5, attribuisce alla contrattazione integrativa il compito di definire la misura percentuale della predetta maggiorazione nonché di fissare la limitata quota massima di dirigenti valutati cui destinarla.

Nel rinviare alla Relazione Tecnica per la spiegazione puntuale della composizione del Fondo e delle sue voci di alimentazione, la presente Relazione Illustrativa mira ad esplicitare nel dettaglio quanto concordato dalle parti con questa negoziazione.

Nell’ipotesi di accordo in esame ai fini della quantificazione della retribuzione individuale di risultato relativa all’anno 2023 gli articoli 1 e 2 prevedono che, avvalendosi delle risultanze del sistema di valutazione vigente, venga stilata una graduatoria di merito dei dirigenti di II fascia che nell’anno *de quo* hanno prestato servizio presso il MIT e non hanno riportato una valutazione inferiore a 50.

Nell’ottica di una visione tesa a garantire la gradualità, la premialità e la selettività del trattamento accessorio, in linea con quanto disposto a partire dall’art. 26 del CCNL 2006-2009 e poi ribadito dai successivi CCNL e da ultimo dall’art. 19 del CCNL vigente, una prima differenziazione della retribuzione individuale di risultato è già garantita mediante la ripartizione dei dirigenti di II fascia, compresi nella graduatoria, in tre gruppi in base al punteggio riportato al termine del procedimento di valutazione sull’attività svolta e i risultati conseguiti nell’esercizio 2023.

Per ciascun gruppo la retribuzione individuale di risultato viene infatti calcolata secondo un parametro crescente in funzione del punteggio, come di seguito indicato:

Punteggio Anno 2023	Parametro
DA 100 A 95	120
DA 94 A 80	110
DA 79 A 50	100

Ancora più marcata si rivela la spinta verso un sistema meritocratico laddove l’art. 3 dell’ipotesi di accordo applica la disciplina contenuta nel CCNL, prevedendo la differenziazione della retribuzione di risultato in attuazione di quanto statuito dai commi 3, 4 e 5 dell’art. 19.

Con l’articolo 3 citato, infatti, le parti danno attuazione all’art. 19 del CCNL laddove stabiliscono la quota massima di dirigenti valutati cui è destinata la maggiorazione della retribuzione di risultato e definiscono i criteri in base ai quali individuare gli aventi titolo alla predetta maggiorazione.

Nello specifico l’amministrazione e le organizzazioni sindacali firmatarie hanno concordato che il 26% del personale dirigente che ha ricevuto la valutazione più elevata (100) riceva un importo maggiorato del 30% del valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Nel medesimo articolo sono inoltre definiti i criteri, da applicare in rigoroso ordine di priorità, in base ai quali individuare con precisione i dirigenti destinatari della maggiorazione ex art. 28 CCNL.

Si ritiene che in tal modo la contrattazione integrativa abbia dato piena attuazione agli articoli 19 e 25 del CCNL.

L'ipotesi di accordo in esame contiene inoltre tre articoli (artt. 3, 4 e 5) con i quali viene stabilito come utilizzare le ulteriori risorse affluite al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2023 per effetto del DPCM 23 dicembre 2021, adottato *illo tempore* ai fini della progressiva armonizzazione del trattamento accessorio dei dirigenti di II fascia.

Detto DPCM, infatti, ha disposto gli incrementi dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per gli anni 2020, 2021 e 2022, stabilendone l'entità nelle Tabelle ad esso allegate per la cui esposizione si rinvia alla Relazione Tecnica.

A tal riguardo, trattandosi di incrementi finalizzati alla progressiva armonizzazione dei trattamenti accessori i cui destinatari sono i dirigenti in servizio negli anni 2020, 2021 e 2022\ pur essendo tali risorse imputate al Fondo 2023, la presente contrattazione ha inserito gli articoli 3, 4 e 5 che per ciascuno degli anni presi in considerazione richiamano i relativi accordi di contrattazione, già definitivi ed efficaci, in forza dei quali i destinatari dell'indennità di risultato e le regole per quantificarla sono stati già individuati per ciascun anno. Da ciò scaturisce che l'integrazione di quanto già percepito per gli anni *de quo* da parte dei dirigenti in servizio in tali anni avverrà sulla base delle regole già stabilite nei relativi accordi integrativi.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Retribuzione di risultato – Annualità 2023	€ 4.579.387,47 (valore lordo dipendente)	In base al punteggio riportato a seguito della valutazione

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 contratto integrativo sottoposto alla certificazione appartiene alla tipologia del contratto integrativo economico annuale, tipologia contrattuale adottata per regolare gli istituti contrattuali finanziati con le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia destinate alla retribuzione di risultato.

Nell'ipotesi di contratto integrativo in parola non sono stati indicati riferimenti a previgenti contratti integrativi economici o normativi non adeguati, ma soltanto a contratti integrativi già sottoscritti in via definitiva. Non vi sono inoltre rinvii a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

Per quanto riguarda il riparto di competenza tra legge contrattazione collettiva e prerogative datoriali in materia di organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro, si ritiene che l'ipotesi di accordo rispetti i suddetti ambiti di competenza.

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 Dirigenza – Area I - (2006-2009) firmato il 12 febbraio 2010;
- CCNL Funzioni Centrali (2016-2018) firmato il 9 marzo 2020;
- CCNL Area Funzioni Centrali (2019-2021) firmato il 16 novembre 2023.

e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, definiti all'interno del PIAO (2025-2027) e adottati dall'Amministrazione

Per ciò che concerne la ricognizione della ricaduta di quanto concordato sui livelli di produttività collettiva e individuale prevista dalla normativa vigente si ritiene tale operazione implicitamente garantita dall'aver commisurato la quantificazione della retribuzione individuale di risultato al punteggio attribuito al singolo dirigente a seguito del procedimento di valutazione, a sua volta correlato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuno.

Infatti, ove la quantificazione della retribuzione individuale di risultato della dirigenza sia correlata a risultati oggettivamente valutabili, grazie ad un chiaro conferimento di obiettivi in virtù degli strumenti di programmazione gestionale esistenti e ad una rigorosa valutazione degli esiti raggiunti per effetto dell'applicazione del citato sistema di valutazione, si può a ragione ritenere che la spinta meritocratica in fase di erogazione del trattamento accessorio che il legislatore ha impresso al lavoro pubblico trovi piena e adeguata risposta.

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

Si ritiene di aver fornito tutte le informazioni utili all'illustrazione dell'accordo sottoscritto.

IL DIRETTORE