



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 Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate 2024 sottoscritto in data 25 gennaio 2024

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	25 gennaio 2024
Periodo temporale di vigenza	2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio: Capo del personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • CGIL FP • CISL FP • UIL PA-MIT • FED CONFISAL-UNSA • CONFINTESA FP • FLP • USB PI Organizzazioni sindacali firmatarie: • CGIL FP (Sabbatella, Camardella) • CISL FP (Casamassima) • UILPA-MIT (Lichinchi, Droghini) • FED CONFISAL-UNSA (Cipolla) • CONFINTESA FP (Crocchiolo) • FLP (Benvisto, Campopiano)

Soggetti destinatari		Dipendenti dell'Amministrazione centrale e periferica sia a tempo pieno che a tempo parziale ad eccezione del personale appartenente all'Area della dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di distribuzione di una parte delle risorse certe e stabili del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024
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'Accordo in parola è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Allo stato attuale, risulta ancora vigente il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 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, al momento in cui si scrive non risulta ancora emessa l'attestazione per l'anno 2024, per cui si fa riferimento all'attestazione per l'anno 2023 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 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 delle disposizioni non disapplicate 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 25 gennaio u.s. le parti individuano i soggetti destinatari di una parte delle risorse certe e stabili del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2024, nonché i criteri per la 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 (Risorse destinate) dà contezza dell'ammontare delle risorse disponibili per gli usi previsti dall'accordo che per l'anno *de quo* risultano pari ad € **6.066.350,00**, come determinato in base alle normative vigenti 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 della suddetta parte di 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) differenziali stipendiali;
- b) indennità di posizione organizzativa;
- c) indennità di specifiche responsabilità;

Nel dettaglio, l'art. 4, lett. a), stanZIA € **4.500.000,00** per finanziare le progressioni economiche in favore del personale delle aree, al fine di remunerare le maggiori competenze professionali acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni, ai sensi dell'art. 14 CCNL 2019-2021, come specificato nella tabella seguente:

AREA	PRESENTI	N. DI PEO DA FINANZIARE	DIFFERENZIAL E LORDISSIMO (pro-capite)	SPESA
------	----------	-------------------------------	--	-------

FUNZIONARI	2562	615	3.113,55	1.914.833,25
ASSISTENTI	3375	1.458	1.729,75	2.521.975,50
OPERATORI	114	57	1.107,04	63.101,28

Nel dettaglio, la procedura assolve lo scopo di garantire la più ampia valorizzazione possibile del percorso di carriera del personale, nonché delle competenze professionali e culturali acquisite progressivamente nel corso della vita lavorativa, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa con apposito e separato accordo svolto in data 25 gennaio 2024.

A tal fine, nell'ambito dei margini residuali di discrezionalità attribuiti dall'art. 14, co. 2, lett. d), CCNL 2019/2021 – vengono specificati i criteri di selezione del personale avente diritto a beneficiare delle progressioni economiche in oggetto, tenendo in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, l'esperienza professionale maturata, nonché i titoli di studio posseduti.

In particolare, i destinatari delle progressioni economiche in esame sono i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2024, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale - compresi quelli collocati in assegnazione temporanea come previsto dall'articolo 51, comma 9, del CCNL Comparto Funzioni Centrali (triennio economico 2016-2018), nonché in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco presso altra Amministrazione - che non abbiano riportato nei due anni precedenti alla data di scadenza del bando di selezione provvedimenti disciplinari superiori alla multa o per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto ovvero misure cautelari, che non abbiano beneficiato di progressioni economiche (anche presso altra Amministrazione) e/o verticali nei 4 anni antecedenti alla data del 1° gennaio 2024, che appartengano ai ruoli del MIT, ancorché in posizione di comando o di fuori ruolo ovvero a tempo determinato o in posizione non di ruolo.

A seguire la lett. b) del medesimo art. 4 destina la somma di **€ 1.500.000,00** da corrispondere, ai sensi dell'art. 15 CCNL 2019-2021, ai dipendenti dell'Area dei Funzionari in servizio, cui siano stati attribuiti dai dirigenti con atto scritto e motivato incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, secondo i criteri definiti sulla base di confronto svolto in data 25 gennaio 2024, ai sensi dell'art. 5 comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 2019-2021.

A tal fine, verranno finanziate indennità:

- a) di ammontare pari ad **€ 3.450,20**, comprensivi degli oneri previdenziali a carico dell'amministrazione e dell'Irap (**€ 2.600,00** annui lordo dipendente) fino ad un massimo di spesa di **€ 690.040,00**;
- b) di ammontare pari ad **€ 2.388,60**, comprensivi degli oneri previdenziali a carico dell'amministrazione e dell'Irap (**€ 1.800,00** annui lordo dipendente), fino ad un massimo di spesa complessiva di **€ 809.735,40**.

La restante parte delle risorse certe e stabili del Fondo risorse decentrate pari a **€ 66.350,00** è devoluta dall'art. 4, lett. c), a remunerare le indennità di specifiche responsabilità previste dall'art. 54 CCNL,

destinate all'area degli assistenti, per le quali è stanziato l'importo di € 1.000,00 inclusi oneri, responsabilità che verranno successivamente individuate.

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

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Differenziali stipendiali	€ 4.500.000,00	In base al punteggio conseguito all'esito della procedura selettiva
Indennità di posizione organizzativa	€ 1.500.000,00	A fronte delle prestazioni effettivamente rese a seguito del conferimento della PO
Indennità di specifiche responsabilità	€ 66.350,00	A fronte delle prestazioni effettivamente rese

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 per le disposizioni non espressamente disapplicate;
- 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

Il presente accordo ha lo scopo di individuare una parte delle risorse certe e stabili del Fondo Risorse Decentrate 2024 da destinare alla valorizzazione delle competenze professionali e culturali del

personale progressivamente acquisite durante la carriera lavorativa, in un'ottica di premialità e di differenziazione dei lavoratori.

Inoltre, in prospettiva di incentivare il personale che assolve funzioni connotate da responsabilità e professionalità, si è ritenuto di destinare una quota parte delle suddette risorse alla remunerazione delle indennità di posizione e di specifiche responsabilità, atteso che vi sono settori e Uffici del Ministero caratterizzati dalla presenza di lavoratori, che ancorché non appartenenti ai ruoli dirigenziali, si occupano della gestione e del coordinamento dei processi produttivi, nonché delle risorse strumentali e umane affidate.

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

Si ritiene di aver rappresentato tutte le informazioni.

~~IL DIRETTORE GENERALE~~
IL CAPO DIPARTIMENTO