



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 – Relazioni Sindacali e Servizi Comuni

Relazione illustrativa all’Ipotesi di Accordo integrativo sui criteri di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l’anno 2022 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	16 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione delle delegazioni trattanti	Parte Pubblica: • Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero: Capo del personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • CGIL FP • CISL FP • UIL PA • UNADIS • CIDA-FC • DIRSTAT FIALP UNSA • ASSOMED SIVEMP

		Organizzazioni sindacali firmatarie: • CGIL FP (Camardella) • UIL PA (Lichinchi) • UNADIS (Pacciani) • CIDA FC (Bovio) • DIRSTAT FIALP UNSA (Paone)
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia del MIT che all'esito del procedimento di valutazione relativo all'esercizio 2022 non abbiano riportato un punteggio inferiore a 50
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. c), del CCNL Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020
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.	Il Piano della performance 2022-2024, contenente la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2022, è stato adottato ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con decreto del Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili (ora MIT) n. 21 del 27 febbraio 2022, registrato dalla Corte dei Conti in data 4 febbraio 2022, foglio n. 153. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2021-2024 è stato adottato con decreto del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili n. 200 del 1 luglio 2022, registrato dalla Corte dei Conti in data 21 luglio 2022, foglio n. 2161.
		Il Ministero delle Infrastrutture e delle Mobilità Sostenibili (ora MIT) ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 (PTPCT), previsto dall'art.10, comma 1/b, della legge n. 97 del 2016, con D.M. 31 marzo 2021, n. 126, registrato alla Corte dei Conti il 27 aprile 2021, reg. 1, foglio n. 1080.

		Per ciò che concerne gli obblighi di pubblicazione, l'attestazione per l'anno 2022 è stata resa dall'OIV con provvedimento prot. n. 22670 del 30 giugno 2022, che attesta ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, la veridicità e l'autenticità di quanto pubblicato.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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 16 novembre 2023, 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 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 di cui ai decreti legislativi n. 165 del 2001 e n. 150 del 2009, come successivamente modificati e integrati.

Dal punto di vista contrattuale l'articolo 44, comma 1, lett. c), del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 (di seguito denominato CCNL) demanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

In merito alle disposizioni contrattuali di riferimento si segnala che nello stesso giorno della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in esame - 16 novembre 2023 - si è tenuta presso l'ARAN la firma definitiva del CCNL del personale dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, che per ovvie ragioni non viene citato nel testo dell'ipotesi in quanto ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL 2019-2021 gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Nello specifico l'art. 51, comma 3, del CCNL 2016-2018 conferma la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL e, al contempo, dispone l'acquisizione di tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale dirigente.

Tuttavia tale CCNL innova laddove all'articolo 28 introduce il principio della differenziazione della retribuzione di risultato prevedendo che la contrattazione integrativa definisca "criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva".

L'opzione 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.

Alla contrattazione integrativa l'articolo 28 CCNL 2016-2018 ancora vigente demanda, appunto, 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 in sede di negoziazione.

Nell'ipotesi di accordo in esame, ai fini della quantificazione della retribuzione individuale di risultato relativa all'anno 2022 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 sin dall'art. 26 del CCNL 2006-2009 e poi ribadito dall'art. 28, comma 2, del CCNL 2016-2018, una prima differenziazione della retribuzione individuale di risultato è garantita già 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 2022.

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 2022	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 richiama 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. 28.

Con il predetto articolo 3, infatti, le parti danno attuazione all'art. 28 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 è stato concordato che il 26% del personale dirigente che ha ricevuto la valutazione più elevata (100) è destinatario di 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 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 44, comma 1, lett. c) e 28, comma 3, 4 e 5 del CCNL 2016-2018.

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
Retribuzione di risultato – Annualità 2022	€ 3.692.518,20 (valore lordo dipendente)	In base al punteggio riportato a seguito della valutazione 2022

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. 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.

e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni 2022-2024;

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.

Ove pertanto 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 (Piano delle performance) 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 alla illustrazione dell'accordo sottoscritto.

IL CAPO DIPARTIMENTO