



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 sui criteri per le Progressioni Economiche 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	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio: Capo del personale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL PA-MIT• FED CONFISAL-UNSA• CONFINTESA FP• FLP• USB PI <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP (Sabbatella, Camardella)• CISL FP (Casamassima)• UILPA-MIT (Lichinchi, Droghini)• FED CONFISAL-UNSA (Cipolla)• CONFINTESA FP (Crocchiolo)• FLP (Benvisto, Campopiano)

Soggetti destinatari		Dipendenti a tempo indeterminato 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 per la definizione delle progressioni economiche
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
		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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	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

La presente Relazione Illustrativa è stata modificata secondo le osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'IGOP con nota prot. n. 28281 del 16.05.2024.

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.

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 della procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, nonché i criteri per la definizione delle suddette progressioni economiche secondo quanto stabilito dall'art. 14, CCNL 2019/2021, con l'intento di valorizzare le maggiori competenze professionali acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, 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), l'articolo 2 (Oggetto dell'Accordo) precisa che tali progressioni economiche orizzontali saranno finanziate tramite risorse aventi le caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo Risorse Decentrate anno 2024, per un importo pari ad € 4.500.000,00, quantificate sulla base dei dati disponibili e fatta salva la relativa certificazione.

Preso atto dell'ammontare delle risorse disponibili, con l'articolo 3 (Destinatari della procedura), le parti individuano quali destinatari della suddetta procedura i dipendenti del MIT 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.

Vengono, poi, definiti requisiti che garantiscono il più ampio coinvolgimento possibile ed in particolare viene convenuto che sono legittimati a partecipare i dipendenti:

- risultanti in servizio alla data del 1° gennaio 2024,
- 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), superiori al rimprovero scritto ovvero misure cautelari, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- che non abbiano beneficiato di progressioni economiche (anche presso altra Amministrazione) e/o verticali nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 1° gennaio 2024 (pari a 4 anni);
- che alla data di decorrenza degli sviluppi economici appartengano ai ruoli del MIT.

Con l'art. 4 (Criteri di selezione) le parti concordano il numero di progressioni economiche all'interno di ciascuna area, nonché i criteri per l'attribuzione di eventuali ulteriori progressioni, fermo restando il limite delle risorse disponibili.

In particolare, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili viene individuato come da tabella che segue:

AREE	N. DIFFERENZIALI STIPENDIALI
Operatori	57
Assistenti	1458
Funzionari	615

Inoltre, le parti hanno - nell'ambito dei margini residuali di discrezionalità attribuiti dall'art. 14, co. 2, lett. d), CCNL 2019/2021 - specificato i criteri di selezione del personale avente diritto a beneficiare delle progressioni economiche in oggetto.

In particolare, al primo criterio ("media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite") è stata concordato di attribuire un punteggio massimo di 40 punti - in conformità con l'art. 14, co. 2, lett. e), CCNL 2019/2021, secondo cui non può essere riconosciuto a tale criterio un peso inferiore al 40% - ripartito secondo i seguenti scaglioni di valutazione, riferiti al triennio 2020-2022:

- valutazione da 17 a 19 punti	25 punti
- valutazione da 20 a 22 punti	30 punti
- valutazione da 23 a 25 punti	40 punti

Le parti hanno altresì specificato che, in caso di assenza giustificata dal servizio, si farà riferimento alle ultime tre valutazioni disponibili e che le valutazioni considerate devono essere state espresse ai sensi del D.lgs. 150/2009. A seguire, le parti hanno deciso di assegnare un peso di 40 punti al secondo criterio ("esperienza professionale maturata") il massimo previsto dall'art. 14, co. 2, lett. d), CCNL 2019/2021 pari al 40%, riconoscendo una maggior pesatura alla valorizzazione del percorso professionale dei dipendenti, attribuendo:

- 2 punti per ogni anno (o frazione superiore a sei mesi) di esperienza professionale maturata nel MIT a decorrere dall'anno di attribuzione dell'ultima progressione economica;
- 0,5 punti per ogni anno (o frazione superiore a sei mesi) di esperienza professionale maturata nel MIT precedentemente all'ultima progressione economica;
- 0,3 punti per ogni anno di servizio presso altre Amministrazioni individuate secondo l'elenco ISTAT pubblicato nella G.U. Serie Generale n. 225 del 26 settembre 2023.

Infine, è stato individuato quale terzo ed ultimo criterio - correlato alle capacità culturali possedute dai lavoratori secondo quanto prescritto dall'art. 14, co. 2, lett. d), n. 3, CCNL 2019-2021 - il possesso dei titoli di studio, cui attribuire un massimo di 20 punti, con la seguente graduazione (con assorbimento del titolo di studio inferiore nel superiore):

- Licenzia media	10 punti
- Qualifica triennale	13 punti
- Diploma d'istruzione secondaria di secondo grado	15 punti
- Laurea triennale	18 punti

Dalle delineate modalità di ripartizione del punteggio riconoscibile in favore del personale, si evince che lo scopo perseguito è quello di effettuare un bilanciamento in grado di contemperare la *performance* individuale ed organizzativa degli ultimi tre anni, con l'intero percorso professionale del dipendente maturato sia presso il MIT che presso altre Amministrazioni, nonché con il possesso della preparazione culturale, conferendo rilievo in particolar modo alle competenze progressivamente acquisite sul campo.

Inoltre, conformemente a quanto statuito dall'art. 14, co. 2, lett. f) CCNL 2019-2021, viene previsto in favore del personale, che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni dalla data di pubblicazione del bando relativo alla presente procedura selettiva, un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2) (esperienza professionale maturata) e 3) (titoli di studio).

Si precisa, poi, che per dirimere eventuali situazioni di *ex aequo* è stato concordato di riconoscere in primo luogo precedenza al dipendente con il più elevato titolo di studio e poi al dipendente con la maggiore media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite con riferimento al triennio 2020-2022.

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
Progressioni economiche all'interno delle aree – annualità 2024	€ 4.500.000,00	In base al punteggio conseguito all'esito della procedura selettiva

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, in quanto disciplina *ex novo* la procedura per l'espletamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2024.

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

Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, si intende dare piena attuazione all'art. 14, CCNL 2019-2021, predisponendo una procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti, al fine di garantire effettiva valorizzazione alla carriera dei dipendenti e alle competenze culturali e professionali da questi acquisiti ed implementati nel corso della loro vita lavorativa.

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

Si ritiene di aver rappresentato tutte le informazioni.

IL DIRETTORE