



# *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 19 marzo 2025**

*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 marzo 2025  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>             | 2024   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b> | <p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio: Capo del personale</li><li>• Dirigente Div 1 – Relazioni Sindacali</li><li>• Dirigente Div. 2 – Stato giuridico</li><li>• Dirigente Div. 3 – Trattamento economico</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP</li><li>• FED CONFISAL-UNSA</li><li>• CONFINTESA FP</li><li>• FLP</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP (Casamassima)</li><li>• CONFINTESA FP (Crocchiolo)</li><li>• FLP (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>  |   | Criteria di distribuzione delle risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024   |
| <b>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.<br/>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>                | L'Accordo in parola è inviato 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. 165 del 2001, come riformulato ex art. 55 D.lgs. n. 150 del 2009).  |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b> | Al momento in cui si scrive è stato adottato il PIAO 2025-2027 con decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 20 del 31 gennaio 2025. Nel 2024, anno di competenza del Fondo risorse decentrate oggetto della presente contrattazione, era vigente il PIAO 2024-2026 adottato con decreto ministeriale n. 22 del 31 gennaio 2024.  |
|  |   | 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> . |
|  |   | Per ciò che concerne gli obblighi di pubblicazione, per l'anno 2024 il rispetto di tali obblighi alla data del 31 maggio 2024 è stato attestato dall'Organismo facente funzioni dell'OIV in data 10 luglio 2024, come disposto dall'Atto del Presidente dell'ANAC del 1° giugno 2024 ratificato con delibera n. 270/2024.  |
| <b>Eventuali osservazioni: si ritiene di aver rappresentato ogni elemento utile</b>                                  |   |  |

## **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 vigenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2022/2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025, di seguito denominato CCNL, fatta salva l'applicazione delle disposizioni non disapplicate dei CCNL 2019-2021 e 2016-2018, sottoscritti rispettivamente il 9 maggio 2022 e il 12 febbraio 2018. Il richiamo a disposizioni contrattuali previgenti è reso possibile dall'art. 38 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 s.m.i. e D.lgs. n. 150 del 2009).

Detta ipotesi definisce gli utilizzi del Fondo risorse decentrate anno 2024 rimaste ancora da contrattare, al netto delle risorse destinate dall'Accordo integrativo del 22 maggio 2024 al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 2019-2021, dell'indennità di posizione organizzativa ex art. 15 CCNL 2019-2021 e delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL 2019-2021.

Ciò premesso, con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 19 marzo u.s. le parti individuano i soggetti destinatari del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2024 - al netto degli utilizzi sopra indicati - nonché i criteri per l'utilizzazione del medesimo alla luce degli artt. 33 del CCNL e 78 del CCNL 2016-2018, 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 definito il campo di applicazione (art. 1) e l'oggetto (art. 2), l'articolo 3 (Fondo risorse decentrate 2024) dà contezza dell'ammontare delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, che per l'anno *de quo* ammontano complessivamente a € **12.270.524,91**, come specificatamente 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 l'incentivazione della produttività individuale e collettiva.

Nel dettaglio, l'art. 4, lett. a), stanziava € **185.145,00** 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 € **126.373,00** 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 2024.

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.

Tutta la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a € **11.959.006,91**) 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 del dettato contrattuale le risorse sopra indicate sono stanziare per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a € **8.371.304,84**, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari a € **3.587.702,07**.

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 2024 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%.

Il medesimo art. 4 definisce inoltre le modalità di calcolo dei compensi di cui alla lett. c), in particolare individuando quali sono i periodi di assenza che non vanno computati come presenza in servizio.

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) e b) 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>€ 185.145,00</b>      | Per i giorni di effettivo servizio prestato           |
| Indennità per turnazioni e reperibilità                         | <b>€ 126.373,00</b>      | A fronte delle prestazioni effettivamente rese        |
| Compensi per l'incentivazione della produttività                | <b>€ 11.959.006,91</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;
- CCNL Comparto Funzioni Centrali (2022/2024) firmato il 27 gennaio 2025.

*d) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, definiti all'interno del PIAO (2024-2026) 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 GENERALE