



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 sottoscritta in data 4 giugno 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

Data di sottoscrizione	4 giugno 2025
Periodo temporale di vigenza	2025
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• Dirigente Div 1 – Relazioni Sindacali• Dirigente Div. 2 – Trattamento giuridico• Dirigente Div. 3 – Trattamento economico <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CISL FP• FED CONFISAL-UNSA• CONFINTESA FP• FLP <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CISL FP (Casamassima, De Vivo)• CONFINTESA FP (Crocchiolo, De Mellis)• FLP (Campopiano, Caiazza)
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)		Criteria per la definizione delle progressioni economiche a valere sul FRD 2025
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)
		Il PIAO 2025-2027 è stato adottato con decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 20 del 31 gennaio 2025.
	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, per l'anno 2025 al momento in cui si scrive (10.06.2025) l'attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione alla data del 31 maggio 2025 da parte dell'OIV deve essere ancora adottata.
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 vigenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, di seguito denominato CCNL, ferma restando l'operatività 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, infatti, 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 di accordo che qui si esamina è coerente con il contesto legislativo di riferimento, quale delineato soprattutto dai decreti legislativi n. 165 del 2001 e n. 150 del 2009, come successivamente modificati e/o integrati.

Nello specifico, una volta circoscritto all'art. 1 il campo di applicazione di tale ipotesi, l'articolo 2 precisa che essa ha ad oggetto i "criteri per la definizione delle progressioni economiche - intese come attribuzione di un differenziale stipendiale - con l'intento di remunerare le maggiori competenze professionali acquisite dai dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni, ai sensi dell'art. 16 del CCNL" e dispone che tali progressioni saranno finanziate tramite risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità afferenti al Fondo Risorse Decentrate 2025, per un importo pari ad € **4.499.495,00**, quantificate sulla base dei dati disponibili e fatta salva la relativa certificazione.

L'articolo 2, comma 3, prevede inoltre che l'attribuzione dei predetti differenziali stipendiali avvenga al termine di una procedura selettiva di area nella quale trovano applicazione i parametri definiti e ponderati in sede di contrattazione integrativa ai sensi degli artt. 7, comma 6, lett. c1) e 16, comma 2, lett. a), e), f) e g) del CCNL.

Preso atto dell'ammontare delle risorse disponibili, l'articolo 3 (Destinatari della procedura), individua 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 2016-2018, nonché in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco presso altra Amministrazione.

Detti dipendenti devono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio alla data del 1° gennaio 2025;
- non avere 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), del CCNL 2019-2021 superiori al rimprovero scritto ovvero misure cautelari;
- non avere beneficiato di progressioni economiche (anche presso altra Amministrazione) e/o verticali nei 2 anni antecedenti alla data del 1° gennaio 2025;
- appartenere ai ruoli del MIT.

Il successivo articolo 4 (Criteri di selezione) fissa, per ciascuna area e alla luce delle risorse disponibili individuate dall'articolo 2, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili a fronte dei potenziali beneficiari degli stessi, come specificato nella tabella che segue:

AREE	POTENZIALI BENEFICIARI	DIFFERENZIALI STIPENDIALI
Funzionari	2853	927
Assistenti	2728	916
Operatori	87	26

Inoltre, entro i margini residuali di discrezionalità attribuiti dall'art. 16, co. 2, lett. e) ed f) del CCNL, la contrattazione integrativa ha ponderato i criteri necessari per la formazione della graduatoria del personale potenzialmente destinatario delle progressioni economiche previste da questa ipotesi di accordo.

In particolare, è stato concordato di attribuire al primo criterio ("media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite") un punteggio massimo di 40 punti - in conformità con l'art. 16, co. 2, lett. e), del CCNL, secondo cui non può essere riconosciuto a tale criterio un peso inferiore al 40% - ripartito secondo i seguenti scaglioni di valutazione, riferiti al triennio 2021-2023:

- 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. Per la presente procedura la valutazione presa a riferimento è quella relativa al triennio 2021-2023 essendo ancora in corso di perfezionamento quella riferita all'anno 2024.

A seguire, con l'intento di valorizzare il percorso professionale dei dipendenti, la contrattazione integrativa ha stabilito di assegnare al secondo criterio ("esperienza professionale maturata") un peso di 40 punti, ossia il massimo previsto dall'art. 16, co. 2, lett. e), del CCNL, pari al 40%, attribuendo:

- 3 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. 229 del 30 settembre 2024.

Infine, è stato individuato quale terzo ed ultimo criterio - correlato alle capacità culturali possedute dai lavoratori secondo quanto prescritto dall'art. 16, co. 2, lett. d), n. 3, del CCNL - 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
- Laurea magistrale	20 punti

Dalle modalità di ripartizione del punteggio decise dalle parti si evince che lo scopo perseguito dalla contrattazione integrativa è stato quello di effettuare un bilanciamento idoneo a 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 dei titoli di studio, dando particolare rilievo alle competenze progressivamente acquisite sul campo. Inoltre, conformemente a quanto statuito dall'art. 16, co. 2, lett. f), del CCNL, 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 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2) (esperienza professionale maturata) e 3) (titoli di studio).

Infine, per dirimere eventuali situazioni di *ex aequo*, è stato concordato di riconoscere la precedenza, in primo luogo al dipendente con il più elevato titolo di studio, in secondo luogo al dipendente con la maggiore media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite in riferimento al triennio 2021-2023 e in terzo luogo, e solo in caso di persistente parità, al dipendente con maggiore età anagrafica.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2025

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Progressioni economiche all'interno delle aree – annualità 2025	€ 4.499,495,00	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 2025 a valere sulle risorse certe e stabili ascrivibili al FRD 2025.

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.

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

Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, si intende dare piena attuazione all'art. 16 del CCNL 2022-2024 sottoscritto in via definitiva il 27 gennaio 2025, predisponendo una procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti che, tenga conto del percorso professionale e dei titoli di studio degli stessi, ma anche delle valutazioni ottenute che, per loro stessa natura, considerano anche il contributo dato dal lavoratore al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale.

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

Con nota prot. n. 32909 - del 15.05.2024, che ad ogni buon fine si allega, il Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di evitare un'eccessiva frammentazione della contrattazione integrativa ha invitato l'amministrazione per il futuro a sottoscrivere un'unica ipotesi di accordo per disciplinare integralmente le modalità di utilizzo del fondo del pertinente esercizio finanziario, salvo che non sussistano straordinarie esigenze da rappresentare nella relazione illustrativa. Con specifico riferimento alla contrattazione integrativa oggetto della presente Relazione si pone l'accento sulla circostanza che la procedura volta all'attribuzione delle progressioni economiche, prevista nell'ipotesi di accordo *de quo*, si colloca necessariamente durante l'esercizio finanziario di imputazione delle risorse finanziarie stanziata della contrattazione integrativa, e deve pertanto giungere a conclusione entro l'anno di competenza. La ponderazione con apposito accordo "stralcio" dei criteri per le progressioni economiche, anche alla luce dell'esperienza pregressa, scaturisce dall'esigenza di concludere tutte le procedure entro il 31 dicembre 2025 e ciò giustifica l'anticipazione della contrattazione integrativa sul punto.

IL DIRETTORE