



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 2022 sottoscritto in data 12 ottobre 2023

La presente Relazione è stata redatta in conformità agli schemi dettati dalla circolare MEF n. 25 del 19/07/2012 prot. N. 64981 e in conformità alle osservazioni formulate dagli organi di controllo trasmesse con nota DFP prot. n. 11222 P del 12.02.2024.

MODULO I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	12 ottobre 2023
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero: Capo del personale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL PA-MIT• FED CONFSAI-UNSA• CONFINTESA FP• FLP• USB PI <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP (Sabbatella, Camardella)• CISL FP (De Vivo, Casamassima)• UILPA-MIT (Lichinchi)

		<ul style="list-style-type: none"> • FED CONFESAL-UNSA (Cipolla) • CONFINTESA FP (Crocchiolo, De Mellis) • FLP (Caiazza, 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 del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022
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.

		<p>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.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), e dell'art. 14, comma 4, lett. c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, con nota prot. n. 23525 del 28 giugno 2023.</p>
<p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>		

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 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022, di seguito denominato CCNL, ma rimanda anche ad alcune disposizioni del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018, collocandosi comunque nella cornice normativa e contrattuale in vigore nel periodo di riferimento (D. Lgs. n. 165/2001; D. Lgs. n. 150/2009).

Il richiamo a disposizioni contrattuali previgenti è reso possibile da quanto disposto 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".

Ciò premesso, come espressamente disposto dagli articoli 49, comma 9, e 50, comma 5, del CCNL, il CCNL 2019/2021 trova piena e integrale attuazione per quanto concerne il FRD a partire dall'anno di sottoscrizione del CCNL medesimo, quindi proprio dalla contrattazione sul FRD 2022. Infatti, l'art. 49, comma 9, del CCNL nel disciplinare la costituzione del Fondo risorse decentrate e, quindi, nell'individuare le risorse che entrano a farne parte, dispone che "il presente articolo si applica alle costituzioni del Fondo effettuate a partire dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL".

A definire il quadro di riferimento interviene l'art. 50, comma 5, del CCNL che nel dare indicazioni sull'utilizzo del FRD recita, in coerenza con il già citato art. 49, comma 9, che "il presente articolo si applica al fondo costituito a partire dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL".

In dettaglio la predetta Ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari e i criteri per la ripartizione del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2022 fra le modalità di utilizzazione contemplate dall'art. 50 del CCNL 2019/2021 (che in buona parte riprende l'art. 77 del CCNL 2016/2018, richiamato per mero errore materiale nell'articolo 2 dell'ipotesi in esame) 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) dell'ipotesi di accordo in esame, l'articolo 3 (Fondo risorse decentrate 2022) dà contezza dell'ammontare delle risorse ascrivibili al predetto Fondo - per la cui illustrazione si rinvia a quanto specificamente dettagliato nella Relazione Tecnica - che per l'anno *de quo* ammontano complessivamente a € **15.327.717,05**, calcolate in base alle disposizioni normative vigenti - come esplicitato nel Decreto Direttoriale n. 466 del 24 maggio 2023, registrato dall'Ufficio Centrale del bilancio, visto n. 862 del 16 giugno 2023, comprensive della quota di € **85.000,00** necessaria per finanziare i compensi correlati alla performance 2021 maturati dal personale in comando presso Ansfisa nell'anno 2021.

Ne consegue che al netto della cifra sopra indicata le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ammontano a € **15.242.717,88**.

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 € **200.000,00** 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 € **140.000,00** 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 2022.

Per ciò che concerne specificamente gli istituti dei turni e della reperibilità si precisa che a decorrere dal 1 gennaio 2022 trova applicazione presso questo dicastero 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.

Per completezza di informazione si riporta il testo dell'art. 4, quarto capoverso, del citato Accordo integrativo del 23 marzo 2023 con il quale sono state determinate le indennità spettanti al personale che effettua turnazioni: "Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui

all'art. 70, comma 2, lett. a) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a), del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;

d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

Per quanto concerne invece l'indennità di reperibilità si riproduce il testo dell'art. 5, quinto capoverso, del predetto Accordo integrativo, che determina l'ammontare dell'indennità di reperibilità, che recita: "Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di **€ 26,05** (importo lordo comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'Irap). Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato".

Tutta la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a **€ 14.902.717,88**) 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 dell'art. 50, comma 3, del CCNL 2019/2021 le risorse sopra indicate sono stanziare per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a **10.431.902,51**, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari a **€ 4.470.815,36**.

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).

E' peraltro importante 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 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%.

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

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti o ipovedenti	€ 200.000,00	Per i giorni di effettivo servizio prestato
Indennità per turnazioni e reperibilità	€ 140.000,00	A fronte delle prestazioni effettivamente rese
Compensi per l'incentivazione della produttività	€ 14.902.717,88	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.

c) 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.

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

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*.

IL CAPO DIPARTIMENTO