



# *Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti*

DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI

*Divisione 1 - Relazioni Sindacali e Affari Generali*

PEC: [dg.personale-div1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personale-div1@pec.mit.gov.it)

## **Relazione illustrativa all'Ipotesi di Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate 2019 sottoscritto in data 19 febbraio 2020**

*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 febbraio 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>• Direzione Generale del personale e degli affari generali: Capo del personale</li><li>• Divisione I –Affari generali e relazioni sindacali: Dirigente Direttore</li><li>• Divisione III – Trattamento economico Dirigente Direttore</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP CISL FP UIL PA-MIT CONFINTESA F.P. CONFSAL UNSA FLP Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP CISL FP UILPA-MIT CONFSAL UNSA FLP

<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>		Composizione Fondo risorse decentrate e criteri di distribuzione dello stesso per l'anno 2019
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Accordo in parola è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	Il Piano della performance 2019-2021, contenente la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019, è stato adottato ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 22 del 31 gennaio 2019. Tale D.M è stato registrato dalla Corte dei Conti - Ufficio di controllo sugli atti del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e del Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare – in data 26 febbraio 2019, reg.1,foglio 369.
		Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021 (PTPCT), previsto dall'art.10,comma 1/b, della legge n.97 del 2016, con D.M. 31 gennaio 2019, n. 20, registrato alla Corte dei Conti - Ufficio di controllo sugli atti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e del Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare - il 20.02.2019, reg. 1 foglio n.335.
		Per ciò che concerne gli obblighi di pubblicazione, l'attestazione per l'anno 2019 è stata resa – come da delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019 – dall'OIV che, con provvedimento n. 16471 del 19.04.19, ha attestato ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, la veridicità e l'autenticità di quanto pubblicato.

<b>Eventuali osservazioni : nessuna</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 in osservanza dell'articolo 77 del CCNL – Comparto Funzioni centrali – sottoscritto in data 12 febbraio 2018, nonché sulla base delle altre norme legislative e contrattuali in vigore nel periodo di riferimento dell'attività oggetto dell'incentivazione della produttività (D. Lgs. n. 165/2001; D. Lgs. n. 150/2009).

La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari e i criteri per la ripartizione del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2019 fra le modalità di utilizzazione contemplate dalla disposizione contrattuale richiamata, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale, coerentemente con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità.

Si passa quindi alla disamina dell'articolato dell'ipotesi di accordo in esame.

Premessa la definizione del campo di applicazione (art. 1) e dell'oggetto dell'accordo (art. 2), nell'articolo 3 (Composizione del FRD 2019) si precisa che il Fondo risorse decentrate del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'anno *de quo* ammonta complessivamente a € **9.407.754,00**, da cui vanno detratti – come meglio esplicitato nella Relazione Tecnica - € **1.000.000,00**, destinati al finanziamento della Cassa di previdenza e assistenza ai sensi dell'art. 1, comma 552, della L. 296/2006 e ulteriori € **640.000,00** per la perequazione dell'indennità di posizione dei dirigenti del soppresso Ministero dei Lavori Pubblici ai sensi dell'art. 1, comma 551, della L. 296/2006. In aggiunta a ciò va detratta dal predetto importo la quota di € **3.654.789,00** relativa al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle Aree con i criteri individuati nell'Accordo integrativo del 24 luglio 2019 (All. 1).

Nel concreto, quindi, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione integrativa ammontano a € **4.112.965,00**, di cui € **1.4440.020,00** di parte fissa e € **2.672.945,00** di parte variabile, come espressamente indicato nell'art. 3 medesimo.

Con l'articolo 4 (Utilizzo delle risorse) le parti hanno concordato le modalità di utilizzazione del Fondo in applicazione dell'art. 77 del CCNL (2016-2018), stanziando le quote destinate a ciascuna delle finalità prescelte, come in seguito meglio specificato nel quadro analitico riportato sub c).

Nel dettaglio la parte pubblica e le OO.SS. sottoscrittrici hanno deciso di finanziare i seguenti istituti contrattuali:

- a) progressioni economiche all'interno delle aree;
- b) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti;
- c) indennità per turnazioni e reperibilità;
- d) compensi per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva.

Nel merito si ritiene opportuno chiarire che lo stanziamento destinato alle progressioni economiche all'interno delle aree (pari a € **1.000.000,00**) consentirà di finanziare, sulla base dei criteri già individuati con l'Accordo integrativo del 24 luglio 2019 (All. 1) ed in aggiunta alle risorse ivi previste, ulteriori sviluppi economici all'interno delle Aree.

Vi è poi lo stanziamento di € **205.000** per remunerare le 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 € **160.000** sono stati destinati 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 2019. A detto personale spettano, sulla base delle normative vigenti, le indennità di seguito indicate:

- € 1,54 per ora nei turni diurni;
- € 2,57 per ora nei turni notturni e festivi;
- € 4,28 per ora nei turni notturni estivi;
- € 26,05 per ciascun turno di reperibilità.

Tutta la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a € **2.747.965,00**) è stata stanziata per il finanziamento dell'istituto della produttività, che verrà remunerata avvalendosi del Sistema di valutazione della performance approvato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con D.M. 31 gennaio 2019, n. 21.

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, che sarà 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 della 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.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 78 del C.C.N.L., ispirato al principio di premialità, come attuato dall'Accordo integrativo di Amministrazione stipulato in data 8 ottobre 2018 (All. 2) sarà corrisposta al 5% del personale di ciascuna Unità organizzativa una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio-procapite dei premi attribuito al personale valutato positivamente in base al vigente sistema di valutazione, come meglio esplicitato sub e).

Per tutto il restante 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

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. b) e c) 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>
Sviluppi economici all'interno delle Aree	<b>€ 1.000.000,00</b>	In base ai criteri dell'Accordo integrativo del 24.07.19
Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti o ipovedenti	<b>€ 205.000,00</b>	Per i giorni di effettivo servizio prestato
Indennità per turnazioni e reperibilità	<b>€ 160.000,00</b>	A fronte delle prestazioni effettivamente rese
Compensi per l'incentivazione della produttività	<b>€ 2.747.965,00</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. e, in particolare art. 45;
- D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Comparto funzioni centrali (2016-2018) firmato il 12 febbraio 2018.

*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 2018-2020;*

L'erogazione dei compensi correlati alla produttività trova la sua garanzia 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 D.M. 31 gennaio 2019, n. 21, 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, ha previsto 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 l'accordo stipulato presso questa amministrazione in data 8 ottobre 2018 (All. 2) al fine di dare attuazione all'articolo 78 del CCNL che, ispirato al principio di premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale", che consente 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 decentrata, è stata confermata nel suo valore minimo, ovvero il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Nello stesso accordo le parti hanno altresì stabilito che detta maggiorazione può essere attribuita al 5% del personale valutato.

Al riguardo si evidenzia che in data 19.02.20, con accordo di interpretazione autentica che si allega (All. 3) le parti hanno inteso chiarire che l'accordo sottoscritto in data 8 ottobre 2018 "ha una valenza esclusivamente economica ed è privo di effetti giuridici sulla valutazione della performance individuale".

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

Non si ritiene di dover aggiungere altre informazioni.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Enrico Finocchi)

*Firmato digitalmente*