



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

email: diageper1@mit.gov.it

PEC: dg.personale-div1@pec.mit.gov.it

Relazione illustrativa all’Ipotesi di Accordo integrativo sui criteri di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l’anno 2019 spettante ai dirigenti di II fascia del MIT

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 | 3 giugno 2020 |
| Periodo temporale di vigenza | 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Direzione Generale del personale e degli affari generali: Capo del personale• Divisione I –Affari generali e relazioni sindacali: Dirigente Direttore• Divisione III – Trattamento economico <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL PA-MIT• UNADIS• CIDA• DIRSTAT (assente) <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP (dr. Mancusi, dr. Volpe)• CISL FP (dr. De Vivo)• UILPA-MIT (ing. Del Greco)• UNADIS (dr. Sottile)• CIDA (dr. Di Leo – adesione VIA PEC) |

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| | Soggetti destinatari | Dirigenti di II fascia del MIT che all'esito del procedimento di valutazione relativo all'esercizio 2019 non abbiano riportato un punteggio inferiore a 50 |
| | Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Definizione dei parametri di calcolo della retribuzione di risultato per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 26 CCNL 2006-2009 (Area Dirigenza) |
| 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 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. |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>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.</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 del 3 giugno 2020 che si sottopone a certificazione è stata adottata in osservanza degli articoli 25 e 26 del CCNL – Area Dirigenza – sottoscritto in data 12 febbraio 2010 nonché sulla base delle altre disposizioni legislative (D.Lgs. n. 165/2001, D. Lgs. n.150/2009) in vigore nel periodo di riferimento del Fondo per la retribuzione di risultato oggetto della presente contrattazione - ossia il 2019 - ancorché in data 9 marzo 2020 fosse stato sottoscritto il nuovo Contratto collettivo di lavoro dell'Area Dirigenza Funzioni Centrali.

Alla luce delle disposizioni legislative e contrattuali richiamate la presente ipotesi di accordo individua i criteri per l'erogazione ai dirigenti di II fascia del MIT della retribuzione di risultato relativa all'anno 2019, a valere sulla quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinata, appunto, al trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati.

Nel dettaglio, ai fini della quantificazione della retribuzione individuale di risultato relativa all'esercizio considerato, gli articoli 1 e 2 prevedono che, avvalendosi delle risultanze del sistema di valutazione vigente presso il MIT, venga stilata una graduatoria di merito dei dirigenti di II fascia che nell'anno *de quo* hanno prestato servizio presso questa amministrazione e non hanno riportato una valutazione inferiore a 50.

Secondo tale ipotesi negoziale a tutti i dirigenti che hanno conseguito un punteggio pari o superiore a 50 viene erogato un anticipo sulla retribuzione di risultato maturata per l'anno 2019 non inferiore al 20% della propria retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 25 del CCNL 2006-2009 circa l'ammontare minimo annuo individuale della componente di risultato.

La differenziazione della retribuzione individuale di risultato è poi garantita mediante la ripartizione dei dirigenti di II fascia compresi nella graduatoria in tre gruppi in base al punteggio riportato al termine del procedimento di valutazione sull'attività svolta nell'esercizio 2019.

Per ciascun gruppo la retribuzione individuale di risultato viene calcolata secondo un parametro crescente in funzione del punteggio, come di seguito indicato:

| Punteggio Anno 2019 | Parametro |
|----------------------------|------------------|
| DA 100 A 95 | 120 |
| DA 94 A 80 | 110 |
| DA 79 A 50 | 100 |

In tal modo le parti hanno inteso dare attuazione all'art. 26 CCNL 2006-2009 che rimanda alla contrattazione integrativa la definizione di parametri di calcolo della retribuzione di risultato che garantiscano al contempo la gradualità, la premialità e la selettività del trattamento accessorio.

Lo stesso art. 26 del predetto CCNL dispone infatti che sia questo livello di contrattazione ad articolare, presso ciascuna amministrazione, la componente retributiva legata al risultato in livelli di merito idonei ad assicurare un'effettiva differenziazione degli importi destinati agli aventi titolo e stabilisce che quanto ivi disposto trovi applicazione in via sperimentale e transitoria nelle more della piena attuazione del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Si evidenzia inoltre che le parti hanno comunque introdotto una clausola di ripetizione di quanto percepito dai dirigenti a titolo di acconto della retribuzione di risultato 2019, ove all'esito del procedimento di valutazione si constati il parziale o mancato raggiungimento dei risultati.

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 |
|--|--|---|
| Retribuzione di risultato – Annualità 2019 | € 2.282.896,91 (valore lordo dipendente) | in base al punteggio riportato a seguito della valutazione 2019 |

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 contratto integrativo sottoposto alla certificazione appartiene alla tipologia del contratto integrativo economico annuale, tipologia contrattuale adottata per regolare gli istituti contrattuali finanziati con le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia destinate alla retribuzione di risultato.

Nell'ipotesi di contratto integrativo in parola non sono stati indicati riferimenti a previgenti contratti integrativi economici o normativi non adeguati. Non vi sono inoltre rinvii a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

Per quanto riguarda il riparto di competenza tra legge contrattazione collettiva e prerogative datoriali in materia di organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro, si ritiene che l'ipotesi di accordo rispetti i suddetti ambiti di competenza.

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 Dirigenza – Area I - (2006-2009) firmato il 12 febbraio 2010.

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;

Per ciò che concerne la ricognizione della ricaduta di quanto concordato sui livelli di produttività collettiva e individuale prevista dalla normativa vigente si ritiene tale operazione implicitamente garantita dall'aver commisurato la quantificazione della retribuzione individuale di risultato al punteggio attribuito al singolo dirigente a seguito del procedimento di valutazione.

Ove pertanto la quantificazione della retribuzione individuale di risultato della dirigenza sia correlata a risultati oggettivamente valutabili, grazie ad un chiaro conferimento di obiettivi in virtù degli strumenti di programmazione gestionale esistenti (Piano delle performance) e ad una rigorosa valutazione degli esiti raggiunti per effetto dell'applicazione del citato sistema di valutazione, si può a ragione ritenere che la spinta meritocratica in fase di erogazione del trattamento accessorio che il legislatore ha impresso al lavoro pubblico trovi piena e adeguata risposta.

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)