



IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2019
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'atto di programmazione

Data di sottoscrizione	15 luglio 2019
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio-31 dicembre 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Direttore generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, Presidente per il Segretario Generale, delegazione (<i>dirigente Divisione I Segr. Gen.</i>) Direttore generale per le attività territoriali, delegazione Direttore generale dell'Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione, delegazione (non presente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CISL FP (presente)• CONFINTESA (presente)• FP CGIL (presente)• UIL PA (presente)• CONFSAL UNSA (presente)• FLP (presente) <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CISL FP• CONFINTESA• FP CGIL• CONFSAL UNSA
Soggetti destinatari	Personale di questo Ministero appartenente alle aree funzionali e personale appartenente ai ruoli di altre Amministrazioni in posizione di comando o di fuori ruolo presso questo Dicastero. Il personale assegnato agli Uffici di diretta collaborazione è destinatario di specifica indennità sostitutiva, prevista dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione, dPR n. 198/2008).



Materie trattate	1) indennità di posizioni organizzative; 2) indennità (previste da disposizioni normative e per particolari posizioni che comportano disagio, reperibilità, rischi); 3) progetti finalizzati con coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali; 4) contrattazione posto di lavoro; 5) produttività individuale e organizzativa e differenziazione del premio individuale; 6) cumulabilità; 7) progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2019; 8) clausola finale per eventuali risorse residue o ulteriori; 9) pubblicità e trasparenza.		
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.</p> <table border="1" data-bbox="435 896 1481 1509"><tr><td data-bbox="435 896 627 1509">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</td><td data-bbox="627 896 1481 1509"><ul style="list-style-type: none">• Con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 31 gennaio 2019, registrato alla Corte dei conti il 22 febbraio 2019 n. 1-129 è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2019-2021, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e con decreto ministeriale 28 maggio 2019 è stata approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2018 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• Con decreto del Ministro 31 gennaio 2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) 2019-2021, registrato alla Corte dei Conti il 25 febbraio 2019 al numero 133 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009.</td></tr></table>	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<ul style="list-style-type: none">• Con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 31 gennaio 2019, registrato alla Corte dei conti il 22 febbraio 2019 n. 1-129 è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2019-2021, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e con decreto ministeriale 28 maggio 2019 è stata approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2018 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• Con decreto del Ministro 31 gennaio 2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) 2019-2021, registrato alla Corte dei Conti il 25 febbraio 2019 al numero 133 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<ul style="list-style-type: none">• Con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 31 gennaio 2019, registrato alla Corte dei conti il 22 febbraio 2019 n. 1-129 è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2019-2021, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e con decreto ministeriale 28 maggio 2019 è stata approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2018 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• Con decreto del Ministro 31 gennaio 2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) 2019-2021, registrato alla Corte dei Conti il 25 febbraio 2019 al numero 133 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009.		
Eventuali osservazioni: nessuna			

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- a) *Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo*



In data 15 luglio 2019 la delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, ha sottoscritto l'unità ipotesi di accordo (allegato 1), avente ad oggetto le modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2019, che si sottopone ad esame e certificazione insieme alla sua costituzione (cfr. Allegato A “*Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2019*”).

Le Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 12 febbraio 2018 sono: CISL-FP, CONFINTESA, FP-CGIL, UIL-PA, CONFSAL-UNSA e FLP; le firmatarie dell'unità ipotesi sono: CISL-FP, CONFINTESA, FP-CGIL e CONFSAL-UNSA.

La presente contrattazione regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale e non anche quelle regolate da leggi oppure oggetto di mera informativa sindacale e si applicherà, previo favorevole esito dell'*iter* di controllo previsto dall'articolo 40-*bis*, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, alle prestazioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2019, dal personale appartenente alle aree funzionali, compreso il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni in posizione di comando che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività ed escluso, invece, quello assegnato agli Uffici di diretta collaborazione in quanto lo stesso gode di specifica indennità sostitutiva, come previsto dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione (dPR n. 198/2008).

Le pattuizioni contenute nell'ipotesi di accordo sono relative all'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2019.

b) Quadro di sintesi dell'ipotesi di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate 2019

L'ipotesi di accordo, stipulata in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 77 del CCNL, comparto Funzioni centrali, firmato il 12 febbraio 2018, che individua gli utilizzi del Fondo e, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ed in linea con l'art. 78 del precitato vigente Contratto. In particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero dello sviluppo economico con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, ha provveduto a dotarsi del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”. Tale *Sistema* è stato aggiornato con decreto ministeriale 1° febbraio 2018 sulla base delle linee guida per il Piano della Performance (Linea Guida 1/2017) del Dipartimento della funzione pubblica.

Con la presente ipotesi di accordo integrativo sul Fondo risorse decentrate 2019, sono state stabilite le seguenti destinazioni:

- 1) trattamenti economici per incarichi di posizioni organizzative, ai sensi della lettera f), comma 2, dell'art. 77 del CCNL 2016-2018 e degli articoli 18 e 19 CCNL 1998-2001, preso atto dell'art. 96 “conferme” del medesimo CCNL 12 febbraio 2018;
- 2) indennità per particolari posizioni di lavoro, previste per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi d'urgenza;
- 3) progetti finalizzati con il coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali;
- 4) determinazione della quota destinata alla contrattazione posto di lavoro;
- 5) produttività individuale e organizzativa e differenziazione del premio individuale;



- 6) cumulabilità;
- 7) progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° gennaio 2019 – istituto definito con separato accordo sottoscritto in pari data e sottoposto ad esame e certificazione;
- 8) clausola finale per l'utilizzo di eventuali risorse residue e/o aggiuntive;
- 9) pubblicità e trasparenza, in aggiunta agli obblighi previsti dalle vigenti disposizioni, l'Amministrazione assicura l'informazione sullo stato di attuazione del presente contratto mediante pubblicazione sulla rete *intranet*.

c) *L'accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2018, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2018.*

d) *illustrazione del contenuto dell'articolato e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

Al punto 1. dell'ipotesi, **Posizioni organizzative**, le Parti, in assenza di significativi atti di riorganizzazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, hanno inteso confermare il numero e la misura dei compensi correlati a tale istituto, compensi già previsti e certificati nella sessione precedente (anno 2018) e remunerati in funzione dell'effettivo e positivo svolgimento degli incarichi assegnati.

Analogamente a quanto stabilito nell'accordo dell'anno precedente, al punto 1 è autorizzato il conferimento di 342 incarichi di posizioni organizzative per una spesa complessiva pari ad € 937.923,60 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) secondo la seguente ripartizione per tipologia e per ammontare:

- 1) 2 per incarico di consegnatario, per un importo *pro capite* annuo pari a € 2.500,00,
- 2) 274 di tipo A: funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; sarà attribuita un'indennità *pro capite* annua pari a € 2.200,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);
- 3) 66 di tipo B: attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata al possesso di titoli universitari; sarà attribuita un'indennità *pro capite* annua pari a € 1.500,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

Elemento di novità, introdotto nella sessione 2018, è la specifica valutazione, per i titolari dei relativi incarichi di posizione organizzativa (di coordinamento e di alta professionalità), prevista dal nuovo Sistema di misurazione della *performance* nell'ambito della stessa scheda valutativa della prestazione.

Al punto 2., **Indennità**, sono individuate le tipologie di indennità finanziate dal Fondo: sia quelle previste da speciali disposizioni normative sia quelle relative a particolari posizioni. Come nelle precedenti sessioni, l'intesa prevede la remunerazione delle seguenti indennità:

- a) reperibilità;
- b) manipolazione sostanze tossiche;
- c) radiazioni ionizzanti;
- d) centralinisti non vedenti;



e) flessibilità organizzativa.

Nel primo gruppo di indennità - a), b), c), d) - sono annoverate le indennità, sulla base di quanto previsto da disposizioni normative, connesse a prestazioni lavorative rese in condizioni di disagio, o in situazioni di rischio. In particolare, per quanto riguarda l'indennità di reperibilità si fa presente che l'istituto è organizzato nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 20 del CCNL 2016-2018. Le Parti, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 20 e del rinvio contrattuale ivi contenuto, hanno stabilito di incrementare il compenso per ciascun turno di reperibilità di 12 ore da € 10,00 a € 17,35. Quest'ultimo importo è stato erogato anche lo scorso anno.

Alla lettera e) è prevista, altresì, tra le indennità per particolari posizioni, l'indennità di flessibilità organizzativa, che remunera il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

Le indennità dalla lettera a) alla lettera d) sono finanziate con una quota del Fondo risorse decentrate 2019, pari ad € 156.993,52 (a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP); mentre la quota pari ad € 122.296,32 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) è destinata a remunerare l'indennità di cui alla lett. e).

Si fa presente che le indennità sono riconosciute ai dipendenti in quanto connesse ad attività effettivamente caratterizzate da "disagio", "rischio" o per svolgimento di attività lavorative da parte di non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113; tutti gli emolumenti previsti sono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della relativa prestazione.

Al punto 3., **Progetti finalizzati con coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali**, è stato stabilito che una quota non superiore a € 70.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è destinata al finanziamento di progetti finalizzati strettamente collegati ad obiettivi strategici del Ministero, per la cui realizzazione sia indispensabile il coinvolgimento delle competenze degli uffici centrali e territoriali insieme e delle risorse umane ivi assegnate.

Al punto 4., **Contrattazione posto di lavoro**, è determinata la quota di risorse del Fondo da riservare alla contrattazione posto di lavoro, di cui all'articolo 7, comma 7 del CCNL 2016/2018, pari a € 900.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) ed il criterio di riparto dello stanziamento tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie è in ragione delle unità di personale ad esse assegnate.

Al punto 5., **Produttività e differenziazione del premio individuale**, la misura del compenso accessorio è correlato alle risultanze del sopra citato "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*".

Concretamente, la determinazione della quota *pro capite*, destinata a remunerare la produttività organizzativa e individuale, è quantificata sulla base di un punteggio massimo pari a 100/100 ricavato dalla somma di due elementi:

- 1) il **75/100** per la valutazione delle prestazioni intese come il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità organizzativa di appartenenza del dipendente tenuto conto dell'apporto di fornito da ciascun dipendente;
- 2) il **25/100** per quella del comportamento organizzativo ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo per il raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio totale è infine ponderato con il coefficiente di presenza del dipendente previsto dallo stesso sistema di valutazione, che tiene conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'articolo 9,



comma 3, del d. Lgs. 150/2009, il quale impone che “*nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale*”, nonché l’articolo 17 del CCCNQ del 7 agosto 1998, che, nei casi di distacco ai sensi dell’articolo 7, commi 2 e 5, e di fruizione di permessi sindacali prevede che il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all’apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La disposizione contrattuale dell’art. 78 del CCNL 2016-2018, elaborata al fine di conferire adeguata esecuzione ai principi della riforma della premialità nel pubblico impiego, introduce l’istituto meritocratico della “*differenziazione del premio individuale*”. La norma contrattuale dispone che ai dipendenti, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge al riconoscimento del premio stesso.

La misura di tale maggiorazione in sede di contrattazione è stata confermata nel suo valore minimo, ossia il 30 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le Parti hanno anche stabilito, così come prevede il CCNL 2016-2018, che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la quota limitata di personale al quale attribuire tale maggiorazione è il 5 per cento dei dipendenti assegnati a ciascun Ufficio dirigenziale di livello generale. Nel caso in cui i dipendenti con valutazione massima superino la quota del 5% del personale assegnato, per l’individuazione degli aventi titolo alla maggiorazione, si applicano i criteri di preferenza della complessità del lavoro svolto e della flessibilità di impiego del dipendente.

Pertanto, l’attribuzione dell’indennità di posizione organizzativa e del compenso incentivante la produttività - individuale, organizzativa e premio differenziale - avverrà all’esito della valutazione della *performance* relativa all’anno di riferimento, 2019, effettuata in applicazione del sistema appena descritto. E’ esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Al punto 6., **Cumulabilità**, sono previste ipotesi di non cumulabilità degli istituti dal punto 1. al punto 3, da intendersi su base mensile, ad eccezione delle indennità per particolari posizioni previste da disposizioni normative, di cui alle lettere a), b), c), d), del punto 2. Le indennità per radiazioni ionizzanti e per centralinisti non vedenti sono cumulabili con una sola delle altre indennità e comunque non fra loro.

Al punto 7., **Progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2019**, in esecuzione della clausola inserita al punto 8 dell’accordo Fondo risorse decentrate 2018, definitivamente sottoscritto 8 febbraio 2019, a seguito di positiva certificazione ai sensi dell’art. 40 bis del d.lgs. 165/2001, con separato e contemporaneo accordo, nel rispetto dei limiti fissati dalla programmazione sono stati definiti i criteri selettivi e il contingente che potrà beneficiare dei passaggi economici orizzontali, con decorrenza 1° gennaio 2019.

Al punto 8., **Clausola finale**, l’ipotesi prevede che la restante parte delle risorse che residueranno dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti o eventuali disponibilità aggiuntive che dovessero confluire al Fondo risorse decentrate 2019 siano destinate a remunerare la produttività individuale e organizzativa dei dipendenti con i medesimi criteri sopra indicati.

In ultimo, al punto 9., **Pubblicità e trasparenza**, in aggiunta agli obblighi di trasparenza previsti dalle vigenti disposizioni in materia, l’Amministrazione assicura l’informazione sullo stato di attuazione del presente contratto mediante pubblicazione sulla rete *intranet*.



e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Sono previste progressioni economiche all’interno delle aree per la sessione 2019 con separato accordo sottoscritto il 15 luglio 2019 e sottoposto ad esame e certificazione.

f) risultati attesi

Lo strumento di misurazione e incentivazione della produttività individuale e organizzativa e l’assegnazione delle indennità specifiche in corrispondenza di incarichi e di particolari attività effettivamente svolte e conferite dai dirigenti responsabili nell’esercizio delle loro prerogative garantiscono una effettiva differenziazione del trattamento economico accessorio, incentivando l’impegno e la qualità della prestazione lavorativa del personale meritevole.

Ciò consente il miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di ciascuna Centro di Responsabilità Amministrativa, inseriti in allegato nel Piano della *performance* 2019-2021.

Nello specifico:

- gli incarichi di posizione organizzativa, introducono una differenziazione della remunerazione accessoria, nell’area terza, sulla base della posizione di responsabilità ricoperta nell’assetto organizzativo vigente e tenuto conto dei risultati conseguiti, previa valutazione della prestazione resa nell’ambito dell’unità organizzativa;
- i progetti finalizzati strettamente collegati ad obiettivi strategici, alla cui realizzazione siano coinvolti, insieme, uffici centrali e territoriali e siano chiamati a partecipare i dipendenti ivi assegnati.
- riconoscere adeguata considerazione alle posizioni di disagio, esposizione al rischio e specifica responsabilità;
- assicurare la quota di risorse per la contrattazione ulteriormente decentrata, come previsto dal CCNL vigente.
- la produttività individuale, collettiva e differenziazione del premio individuale, previa valutazione della *performance*.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Barbara Luisi)