



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE, I SISTEMI INFORMATIVI E IL BILANCIO
DIVISIONE I – ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI SINDACALI E RELAZIONE CON IL PUBBLICO

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DEL MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY (GIÀ MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO - ANNO 2021)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Data di sottoscrizione	19 gennaio 2023
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: il Direttore generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio (DG ROSIB), in qualità di Presidente di parte pubblica; il Segretario Generale, delegazione; il Direttore generale della Direzione generale per i Servizi di Comunicazione elettronica, di Radiodiffusione e Postali (DG SCERP), delegazione; il Direttore generale della Direzione generale per le Tecnologie delle Comunicazioni e la Sicurezza Informatica - Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle Tecnologie dell'Informazione (DG TCSI-ISCTI), delegazione.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• UNADIS• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• DIRSTAT• DIRSTAT-FIALP-UNSA• ANMI ASSOMED SIVEMP FPM (assente in sede di contrattazione)• CIDA FC• FLEPAR <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• CISL FP• UIL PA• DIRSTAT• FP CGIL



	<ul style="list-style-type: none"> • UNADIS • CIDA FC • DIRSTAT FIALP UNSA • FLEPAR 	
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, già Ministero dello sviluppo economico.	
Materie trattate dal contratto integrativo	Retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile, retribuzione di risultato, maggiorazione della retribuzione di risultato, incarichi <i>ad interim</i> , compensi per incarichi aggiuntivi.	
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	In corso di acquisizione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<ul style="list-style-type: none"> • Con decreti ministeriali, 26 gennaio 2022 (registrato alla Corte dei conti il 3 marzo 2022 n. 176) e 16 giugno 2022, sono stati adottati, rispettivamente, il Piano della <i>performance</i> 2022-2024, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ed approvata la relazione sulla <i>performance</i> anno 2021 (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>"); • Con decreto ministeriale 28 aprile 2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2022-2024, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, registrato alla Corte dei conti il 12 giugno 2021 n. 628 (consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>"); • È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009: sul sito istituzionale, accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>", sono consultabili gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo.
Eventuali osservazioni: <i>nessuna</i>		



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)

a) sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo

A seguito di nota MEF-UCB presso questo Ministero, prot. 77862 del 21 dicembre 2022, con la quale si richiede la presentazione di una nuova ipotesi di accordo sul Fondo di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia, anno 2021, ritenendo superata la precedente del 3 agosto 2022, in ragione della variazione dell'ammontare del medesimo Fondo, correlata alla quota da trasferire al MAECI per effetto del decreto-legge 104/2019, la delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 19 gennaio 2023, ha siglato la nuova ipotesi di accordo (allegato 1).

L'accordo in esame si applica alle prestazioni lavorative rese nell'anno 2021 dai dirigenti di seconda fascia del Ministero il cui organico è stato individuato in complessive 123 unità a seguito della riorganizzazione, correlata al trasferimento al MAECI di compiti e funzioni nonché di sette unità dirigenziali di livello non generale (cfr. tabella A allegata al Regolamento di organizzazione, approvato con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 giugno 2019, n. 93, come modificato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 dicembre 2019, n. 178).

Al riguardo, si rappresenta che il decreto-legge 1° marzo 2021 n. 22, convertito con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55 recante "*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*" ha stabilito il trasferimento delle competenze del settore energetico, già in capo alla Direzione Generale per l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività energetica (DG AECE) nonché alla Direzione Generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geominerari (DG ISSEG), dal Ministero dello Sviluppo Economico (MiSE) al Ministero della Transizione Ecologica (MiTE). Pertanto, sono state individuate 19 posizioni dirigenziali di livello non generale da trasferire e, di conseguenza, prevista la riduzione della relativa dotazione organica del MiSE. Tuttavia, le modalità e i tempi dell'effettivo trasferimento sono stati determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 ottobre 2021, registrato alla Corte dei Conti il 20 dicembre 2021 al n. 2999, il quale ha stabilito, tra l'altro, che per garantire continuità all'azione amministrativa in corso d'anno, la gestione delle risorse relative alle due menzionate trasferende Direzioni Generali (per un totale di 19 posti di funzione) continua a rimanere in capo al MiSE, ora MiMIT, fino al 31 dicembre 2021. Nelle more dell'effettivo trasferimento i posti di funzione dirigenziale di livello non generale di questo Ministero, per l'anno 2021, sono confermati in 123.

Pertanto, l'ipotesi di accordo in esame esplica i suoi effetti su 123 funzioni dirigenziali di livello non generale del MiSE i cui compiti sono assicurati dai titolari incaricati e, in assenza, mediante il conferimento di incarichi ad interim.



b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo per l'anno 2021

Le risorse del Fondo sono destinate - al netto delle somme da erogare ai singoli dirigenti in relazione all'incarico aggiuntivo svolto in applicazione dell'accordo 26 marzo 2019, ovvero per l'espletamento di eventuale incarico *ad interim* - al finanziamento della retribuzione di posizione di parte fissa e di posizione di parte variabile e, per la parte che residua, alla retribuzione di risultato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati e alla maggiorazione di risultato di cui all'art. 28, co.3, del CCNL 2016-2018.

c) Effetti abrogativi impliciti:

L'accordo in esame, sessione 2021, non ha effetti abrogativi neppure impliciti.

d) Illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale

All'articolo 1, sono specificati i destinatari dell'ipotesi di accordo, sessione 2021, ossia i dirigenti di seconda fascia del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (già Ministero dello sviluppo economico), come da tabella A, di cui all'art. 1, comma 1, lett. p) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, n. 178 del 12 dicembre 2019, secondo quanto meglio illustrato nella sezione a) di tale modulo.

All'articolo 2, si confermano le retribuzioni di posizione fissa di parte variabile, queste ultime differenziate per fasce di valore economico, secondo gli importi (cfr. tabella che segue), già stabilite con decreto ministeriale 24 maggio 2017 e confermate con decreto ministeriale 6 marzo 2020, a seguito di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del già Ministero dello sviluppo economico, con D.M. 14 gennaio 2020.

FASCIA ECONOMICA	POSIZIONE VARIABILE
I	€ 32.900,00
II	€ 28.200,00
III	€ 23.500,00

Si attesta, altresì, il rispetto del principio di premialità nell'attribuzione delle voci retributive: difatti, la retribuzione di posizione di parte variabile è differenziata in tre fasce economiche di graduazione dei posti di funzione dirigenziale di livello non generale, stabilite unilateralmente dall'Amministrazione nel rispetto dell'articolo 55, comma 2, lettere a) e b) del CCNL dell'Area I – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. La retribuzione di posizione, fissa e variabile, rispetta il limite stabilito dall'articolo 23, comma 1, del CCNL dell'Area I, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 e la retribuzione di risultato è definita in misura non inferiore al 15% delle disponibilità, come stabilito dall'articolo 25, comma 1, del medesimo contratto.

La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nonché differenziata sulla base del punteggio, conseguito dal dirigente in sede di valutazione mediante il "Sistema di misurazione e valutazione della performance". In particolare, tale componente retributiva è correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati



e prevede che venga attribuita al dirigente una quota di risultato in relazione sia alla performance organizzativa - vale a dire in base al grado di conseguimento degli obiettivi - sia alla performance individuale - vale a dire con riferimento ai comportamenti organizzativi – considerati mediante apposite schede di valutazione. Pertanto, è garantita agli aventi titolo una adeguata ed effettiva differenziazione degli importi correlata anche a variazioni minime di punteggio, in quanto l'importo della retribuzione è quantificato secondo un principio di proporzionalità, diretta e continua, rispetto alla valutazione conseguita e non per scaglioni secondo prefissate classi di punteggio.

All'articolo 3 è stabilita una maggiorazione della retribuzione di risultato a favore dei dirigenti che sono stati incaricati di gestire *ad interim* uffici privi di titolare. Al dirigente incaricato è riconosciuta una retribuzione aggiuntiva pari al 25% della retribuzione di posizione complessiva, di parte fissa e di parte variabile, prevista per l'ufficio al quale si riferisce l'incarico di reggenza. Il medesimo articolo stabilisce che, nel caso di più di un incarico di reggenza conferito ad uno stesso dirigente, questi ha diritto alla prevista retribuzione aggiuntiva soltanto per uno degli incarichi: quello per il quale è prevista la retribuzione di posizione variabile più favorevole. Si attesta il rispetto dell'articolo 61, comma 3, del CCNL dell'Area I quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

All'articolo 4 il pagamento della quota dei compensi per incarichi aggiuntivi, a favore dei dirigenti di seconda fascia che effettivamente hanno espletato detti incarichi, avviene in ragione del 50% del totale affluito sul pertinente capitolo di entrata, in aggiunta alla retribuzione individuale di posizione e di risultato. In attuazione dell'art. 60 del CCNL 2002/2005, i compensi per i dirigenti che svolgono incarichi remunerati, corrisposti da terzi, confluiscono nel Fondo e sono destinati al trattamento economico accessorio sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, confermando l'applicazione dell'accordo decentrato, definitivamente sottoscritto il 26 marzo 2019 a seguito di certificazione congiunta, affluito al capitolo di entrata dal 1° novembre 2020 al 31 dicembre 2020 nonché dal 1° gennaio 2021 al 31 ottobre 2021.

All'articolo 5 è stabilito che la maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 2016-2018, sottoscritto in via definitiva il 9 marzo 2020, è pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato ed è attribuita al 10% del personale dirigenziale che ha conseguito le valutazioni più elevate e sarà conferita a cura del valutatore del relativo Centro di responsabilità con provvedimento motivato nel limite di una maggiorazione per ciascun centro di responsabilità, con esclusione degli Uffici di Diretta Collaborazione. A parità di punteggio più elevato, si osservano nell'ordine, per la scelta del dirigente destinatario del premio di maggiorazione, i seguenti criteri:

- a) svolgimento di incarichi particolarmente onerosi per linee di attività, per risorse finanziarie gestite o per numero elevato di personale da coordinare;
- b) promozione di rilevanti iniziative innovative o strategiche riguardanti la razionalizzazione e lo snellimento delle procedure amministrative;



- c) avviamento di iniziative volte a massimizzare i risultati anche attraverso un più efficace rapporto tra costi e benefici;
- d) migliore media delle valutazioni dell'ultimo triennio.

All'articolo 6 è previsto che, nel caso in cui i processi di riorganizzazione abbiano comportato per il dirigente la revoca dell'incarico e il conferimento di uno nuovo tra quelli previsti dalla struttura amministrativa, con una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 100% per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Per gli anni successivi trova applicazione quanto stabilito nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 54 del CCNL 2016-2018. Le risorse sono determinate assumendo quale parametro la somma dei differenziali economici tra il valore della retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuali. Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione a valere sul Fondo di posizione e di risultato dell'anno immediatamente successivo. Per l'anno 2021 è destinata a tal fine, la quota massima pari a € 27.500,00, a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP. Il beneficio non spetta in caso di affidamento al dirigente di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa ovvero per specifica preferenza del dirigente verso incarichi di minore responsabilità o per volontaria risoluzione anticipata dell'incarico conferito.

All'articolo 7 le Parti hanno concordato, che per il personale in distacco sindacale, a garanzia della retribuzione ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2016-2018 la percentuale pari al 90 per cento delle voci retributive conseguite complessivamente dal dirigente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con l'esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim, aggiuntivi e quelli previsti da disposizioni di legge.

All'articolo 8, come clausola di chiusura, le Parti hanno concordato che le risorse non assegnate secondo le disposizioni di cui ai precedenti articoli e le eventuali somme che dovessero rendersi ulteriormente disponibili, saranno destinate, ai sensi dell'articolo 58, comma 8, del CCNL 2002-2005, al finanziamento della retribuzione di risultato sulla base del Sistema misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 6 luglio 2020.

e) Risultati attesi

Con la presente ipotesi di accordo le Parti intendono riconoscere al personale dirigente di seconda fascia il valore aggiunto apportato nel raggiungimento degli obiettivi le cui linee di azione costituiscono il programma d'interventi operativi di questo Ministero.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Gianfrancesco Romeo)

