



Ministero dello Sviluppo Economico

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 RISORSE DECENTRATE 2022
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25 ottobre 2022
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio-31 dicembre 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Direttore generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio (DG ROSIB), Presidente di parte pubblica; Segretario Generale (SG), delegazione; Direttore generale per generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali, delegazione (DG SCERP), delegazione; 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">• CISL FP (presente)• FP CGIL (presente)• UIL PA (presente)• CONFSAL UNSA (presente)• CONFINTESA (presente)• FLP (presente)• USB PI (presente) <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFSAL UNSA• CONFINTESA• FLP



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, d.PR n. 198/2008.	
Materie trattate	<ol style="list-style-type: none">1) indennità di posizioni organizzative;2) indennità previste da disposizioni normative che comportano, reperibilità, rischi o disagio;3) progetti finalizzati con coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali;4) quantificazione quota contrattazione posto di lavoro;5) produttività individuale e organizzativa nonché differenziazione del premio individuale;6) cumulabilità;7) progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° gennaio 2022, a valere sul Fondo 2022;8) clausola finale per eventuali risorse residue o ulteriori;9) pubblicità e trasparenza.	
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<ul style="list-style-type: none">• Con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 26 gennaio 2022 (registrato alla Corte dei conti il 3 marzo 2022 n. 176) è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2022-2024 ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ed approvata in data 16 giugno 2022, la relazione sulla <i>performance</i> 2021 (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>");• Con decreto ministeriale del 28 aprile 2022, registrato alla Corte dei Conti il 31.05.2022 al n. 698, è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2022-2024 (PTPCTI), ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (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 (consultabile sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>").
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)

In data 25 ottobre 2022 la delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, ha sottoscritto una nuova ipotesi di accordo (allegato 1), come richiesto dai competenti organi di controllo con nota prot.n. DFP 75780-P-07/10/2022 e nota prot. n. MEF-RGS 236009 del 06/10/2022, avente ad oggetto le modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate, anno 2022, che si sottopone ad esame e certificazione unitamente alla costituzione del medesimo Fondo (cfr. Tabella A “*Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2022*”).

La presente contrattazione regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale e prevede la remunerazione - previo favorevole esito dell'*iter* di controllo previsto dall'articolo 40-*bis*, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 - delle prestazioni lavorative effettivamente rese dal personale appartenente alle aree funzionali. Del Fondo risorse decentrate, anno 2022, tale ipotesi stabilisce 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. Presso il MiSE è in corso di definizione l'accordo che individua le “*famiglie professionali*” e le relative competenze; nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale sarà possibile conferire posizioni organizzative ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021. L'ipotesi di accordo autorizza il conferimento di 310 incarichi di posizioni organizzative, per una spesa complessiva di € 847.687,60 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), suddivisi come segue:

- n. 247 di tipo A: per funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (di cui n. 3 per un importo annuo unitario pari a € 2.500,00 e n.244 per importo unitario pari a € 2.200,00, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);

- n. 63 di tipo B: per attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata al possesso di titoli universitari; sarà attribuita un'indennità unitaria annua pari a € 1.500,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);

2) **indennità per particolari posizioni di lavoro**: previste per compensare l'esercizio di compiti caratterizzati da effettivo “disagio” o “rischio”, nonché lo svolgimento di attività lavorative da parte dei non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113. A seguire si elencano le indennità, previste dall'art. 50 lett. d) del CCNL 2019-2021 o da speciali disposizioni normative, contemplate dalla predetta ipotesi di accordo:

a) reperibilità: collegata ai servizi che richiedono interventi indifferibili e d'urgenza e che non possono essere coperti attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Si rappresenta che l'istituto è organizzato nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 20 del CCNL 2016-2018 e che 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 (tale ultimo importo è stato erogato anche nell'anno 2021);

b) manipolazione sostanze tossiche per € 4,00 giornaliera, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per massimo 11 mesi;

c) centralinisti non vedenti per € 4,52 giornaliera, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Tra le indennità per particolari posizioni, stabilite dall'ipotesi di accordo in esame, alla lettera d) è prevista, altresì, l'indennità di flessibilità organizzativa, che remunera il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni, diverse rispetto alla totalità dei dipendenti, di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Si rappresenta che tutti gli emolumenti previsti sono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della correlata prestazione.

3) **progetti finalizzati con il coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali:** è 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, la cui realizzazione, coinvolgendo le competenze degli uffici centrali e territoriali insieme e delle risorse umane ivi assegnate, intende migliorare anche l'azione coordinata e la sinergia di tutte le strutture amministrative;

4) **quota destinata alla contrattazione posto di lavoro:** di cui all'articolo 7, comma 7, del CCNL 2016/2018, è quantificata in € 1.100.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP). Il criterio di riparto dello stanziamento tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie è in ragione delle unità di personale ad esse assegnate al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Quanto alla destinazione delle risorse a disposizioni della contrattazione di sede territoriali si osserva quanto previsto al comma 7 dell'art. 7 del citato CCNL 2019-2021.

produttività individuale e organizzativa e differenziazione del premio individuale: la misura del compenso accessorio è correlata alle risultanze del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*". 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 6 luglio 2020. 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:

a) il 75/100 per la valutazione delle prestazioni intese come il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità organizzativa di appartenenza del dipendente;

b) il 25/100 per quella del comportamento organizzativo ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio totale (max 100/100) è infine ponderato con il coefficiente di presenza del dipendente, quale misura dell'assiduità partecipativa dello stesso, come previsto dallo stesso Sistema di valutazione. Il trattamento economico accessorio di cui al punto 5. della predetta ipotesi deriva dalla remunerazione della *performance* individuale e della *performance* organizzativa nonché dalla maggiorazione per il premio individuale. La remunerazione della prestazione individuale ed organizzativa viene erogata al dipendente in un'unica soluzione secondo un principio di



proporzionalità, diretta e continua, alla valutazione ottenuta. In altri termini, non sono previsti scaglioni o classi di punteggio che potrebbero determinare un effetto “appiattimento” all’interno del *range* di retribuzione prestabilito. Inoltre, tale “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, aggiornato con dm 6 luglio 2020, ha introdotto una nuova scheda di valutazione per il personale delle aree il cui punteggio per la prestazione resa si esprime esclusivamente per numeri interi e non più anche per numeri decimali. Tale variazione rafforza lo strumento di valorizzazione e di incentivazione del merito in quanto più stringente rispetto alla prestazione resa.

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 2022, 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 per cento 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, è esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

5) **cumulabilità:** sono previste ipotesi di non cumulabilità degli istituti dal punto 1. al punto 3, ad eccezione delle indennità per particolari posizioni previste da disposizioni normative, di cui alle lettere a), b), c) del punto 2. L’incumulabilità è da intendersi su base mensile.

6) **progressioni economiche orizzontali:** a valere sul Fondo risorse decentrate 2022, la quota di parte fissa - stimata ed inserita nella programmazione dell’anno 2021 (accordo FRD 2021 certificato) nel limite finanziario di € 800.000,00 - è destinata a finanziare una procedura selettiva di sviluppi economici orizzontali, di cui all’art. 17 del CCNL 2006-2009, da riservare ai dipendenti di ruolo del Ministero. Con separato accordo integrativo, firmato dalle Parti il 3 agosto 2022 (giusta certificazione congiunta formulata con nota DFP 0077409-P- 14/10/2022 cui allegata la nota MEF-RGS-Prot.240519 del 13/10/2022-U), sono stati determinati: il contingente degli avanzamenti per fascia economica all’interno dell’Area nonché i criteri della procedura selettiva con decorrenza 1° gennaio 2022 e la relativa spesa.

7) **clausola finale per l’utilizzo di eventuali risorse residue e/o aggiuntive:** l’ipotesi prevede che la restante parte delle risorse, che dovessero residuare dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti o le eventuali disponibilità aggiuntive che dovessero confluire al Fondo risorse decentrate 2022, siano destinate a remunerare l’istituto della produttività individuale e organizzativa dei dipendenti con i medesimi criteri sopra indicati.

8) **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 e internet*.



Risultati attesi

L'ipotesi di accordo, stipulata in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, dettagliatamente indicati nel Piano della Performance, è stata adottata in osservanza dell'articolo 77 e 78 del CCNL del comparto Funzioni centrali triennio 2016-2018 e dell'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni centrali, triennio 2019-2021.

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 rese, conferite dai dirigenti nell'esercizio delle loro prerogative garantiscono una effettiva differenziazione del trattamento economico accessorio ed incentivano l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa del personale. Ciò consente il miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di ciascun Centro di Responsabilità Amministrativa, inseriti in allegato nel Piano della *performance* 2022-2024.

L'ipotesi di accordo non presenta effetti abrogativi neppure impliciti considerato che i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2022.

IL DIRETTORE GENERALE
(*dott. Gianfrancesco Romeo*)