



*Ministero dello Sviluppo Economico*  
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO  
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali e relazione con il pubblico

**IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1- scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	30 dicembre 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio-31 dicembre 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte pubblica:</b> Direttore generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, Presidente; Segretario Generale, delegazione; Direttore generale per le attività territoriali, delegazione; Direttore generale della Direzione generale per le tecnologie delle comunicazioni e la sicurezza informatica - Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione, delegazione;</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP (presente)</li><li>• FP CGIL (presente)</li><li>• UIL PA (presente)</li><li>• CONFISAL UNSA (presente)</li><li>• CONFINTESA (presente)</li><li>• FLP (presente)</li><li>• USB PI (assente)</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP</li><li>• FP CGIL</li><li>• CONFISAL UNSA</li><li>• UIL PA</li><li>• FLP</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	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.P.R. n. 198/2008.	
<b>Materie trattate</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) indennità di posizioni organizzative;</li><li>2) indennità previste da disposizioni normative che comportano disagio, reperibilità o rischi;</li><li>3) progetti finalizzati con coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali;</li><li>4) quantificazione quota contrattazione posto di lavoro;</li><li>5) produttività individuale e organizzativa nonché differenziazione del premio individuale;</li><li>6) cumulabilità;</li><li>7) clausola di programmazione di progressioni economiche orizzontali a valere sul Fondo 2021;</li><li>8) clausola finale per eventuali risorse residue o ulteriori;</li><li>9) pubblicità e trasparenza.</li></ol>	
<b>Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	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"><li>• Con decreto del Ministro dello sviluppo economico in data 29 gennaio 2021, in fase di registrazione alla Corte dei conti è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2021-2023, ai sensi dell'articolo 10 e 15 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e con decreto ministeriale 14 maggio 2020 è stata approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2019 (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• Con decreto del Ministro 30 settembre 2020 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) 2020-2022, (documenti consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009.</li></ul>
<b>Eventuali osservazioni:</b> 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 30 dicembre 2020 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 2020, che si sottopone ad esame e certificazione insieme alla sua costituzione (cfr. Allegato A "Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2020").

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. Le pattuizioni contenute nell'ipotesi di accordo sono relative all'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2020.

- b) *Quadro di sintesi dell'ipotesi di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate 2020*

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 del comparto Funzioni centrali triennio 2016-2018, 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 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.

- c) *L'accordo in esame non ha effetti abrogativi*

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 2019, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2019.

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.*

Con la presente ipotesi di accordo integrativo sono stabilite le seguenti destinazioni del Fondo risorse decentrate 2020:

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. L'ipotesi di accordo autorizza il conferimento di



310 incarichi di posizioni organizzative (in riduzione rispetto all'anno 2019), per una spesa complessiva di € 851.006,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), suddivisa, come segue, per tipologia e l'ammontare unitario:

- n. 2 per incarico di consegnatario, compito caratterizzato da elevata responsabilità correlata alla modalità di gestione e di rendicontazione dei beni affidati, per un importo annuo unitario pari a € 2.500,00;

- n. 249 di tipo A: funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; sarà attribuita un'indennità unitaria annua pari a € 2.200,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);

- n. 59 di tipo B: 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 di non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113. Si elencano le indennità previste da speciali disposizioni normative e contemplate nella 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 2019); b) manipolazione sostanze tossiche; c) radiazioni ionizzanti, d) centralinisti non vedenti.

Considerato il particolare stato emergenziale verificatosi nel corso dell'anno 2020, incidente sull'impossibilità di svolgere regolarmente le attività sopra indicate, l'Ufficio preposto prima dell'erogazione dei compensi economici provvederà alla verifica della effettiva prestazione resa;

3) **progetti finalizzati con il coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali:** è stabilito che una quota non superiore a € 50.295,00 (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.

4) determinazione della **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) ed il criterio di riparto dello stanziamento tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie è in ragione delle unità di personale ad esse assegnate. Le Parti hanno concordato che, in considerazione del rischio correlato all'incidenza della diffusione del virus Covid-19, nel corso dell'anno 2020, ai dipendenti, in servizio presso le sedi centrali e periferiche, potrà essere corrisposta una specifica indennità di rischio. Tale indennità sarà concordata in sede di contrattazione ulteriormente decentrata e connessa allo svolgimento - presso la sede ministeriale di servizio - delle



attività indifferibili e urgenti nel periodo temporale scandito dal *lockdown* nazionale e regionale, anche in relazione alle diverse incidenze del contagio da Covid-19 in ambito territoriale;

5) **produttività individuale e organizzativa e differenziazione del premio individuale:** la misura del compenso accessorio è correlato alle risultanze del sopra citato “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”. 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 tenuto conto dell’apporto di fornito da ciascun dipendente;
- b) il 25/100 per quella del comportamento organizzativo ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo per il raggiungimento dell’obiettivo.

Il punteggio totale ottenuto 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 decreto legislativo n. 150 del 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 CCNQ 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 2020, 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, è esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

6) **cumulabilità:** sono previste ipotesi di non cumulabilità degli istituti dal punto 1. al punto 3.;

7) **clausola di programmazione delle progressioni economiche orizzontali:** a valere sul Fondo risorse decentrate 2021, la quota di parte fissa - pari a € 1.800.000,00 - 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 la prevista contrattazione integrativa di amministrazione, sessione 2021, saranno determinati i criteri selettivi della procedura nonché il contingente di personale avente titolo alla superiore fascia economica;

8) **clausola finale per l'utilizzo di eventuali risorse residue e/o aggiuntive:** 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 2020 siano destinate a remunerare la produttività individuale e organizzativa dei dipendenti con i medesimi criteri sopra indicati;

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*.

*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)*

Sezione non pertinente: per la sessione 2020 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree, ma solo una programmazione a valere sul Fondo risorse decentrate 2021, ai sensi del comma 3 dell'art. 18 del CCNL 2006-2009.

*a) 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 rese, conferite dai dirigenti 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 rese e dei servizi erogati contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di ciascun Centro di Responsabilità Amministrativa, inseriti in allegato nel Piano della *performance* 2020-2021.

IL DIRETTORE GENERALE  
(dott. Gianfrancesco Romeo)