



Ministero dello Sviluppo Economico

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE, I SISTEMI INFORMATIVI E IL BILANCIO
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali, comunicazioni e relazioni con il pubblico

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DEL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO - ANNO 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	24 settembre 2021
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: il Direttore generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio, in qualità di Presidente; il Segretario Generale, delegazione; il Direttore generale della Direzione generale per le attività territoriali, 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, delegazione.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• UNADIS• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• DIRSTAT-FIALP-UNSA• ANMI ASSOMED SIVEMP FPM• CIDA FC• FLEPAR <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• UNADIS• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• DIRSTAT-FIALP-UNSA• CIDA FC• FLEPAR
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia del Ministero dello sviluppo economico
Materie trattate dal contratto integrativo	retribuzione di posizione 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 del Ministro dello sviluppo economico in data 29 gennaio 2021 (registrato alla Corte dei conti il 3 marzo 2021 n. 119) e in data 24 giugno 2021 è stato adottato, rispettivamente, il Piano della <i>performance</i> 2021-2023 ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ed approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2020 (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>");• Con decreto ministeriale 31 marzo 2021, registrato alla Corte dei Conti il 12.06.2021 al n. 628, è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2021-2023 (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)

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

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 24 settembre 2021 ha siglato l'ipotesi di accordo (*allegato 1*) relativa alle modalità di utilizzo delle risorse, per l'esercizio finanziario 2020, del Fondo di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero dello sviluppo economico.

L'accordo in esame si applica alle prestazioni lavorative rese nell'anno 2020 dai dirigenti di seconda fascia del Ministero dello sviluppo economico il cui organico è stato individuato in complessive 123 unità a seguito dell'ultima riorganizzazione (cfr. tabella A allegata al vigente 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 12 dicembre 2019). Gli atti organizzativi adottati in esecuzione della legge 18 novembre 2019, n. 132, di conversione, con modificazioni, in legge del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104 con i quali sono state trasferite le funzioni e le unità di personale dirigenziale e non dirigenziale dal MiSE al MAECI, hanno vigore a decorrere dal 1° gennaio 2020.



Le risorse del Fondo sono destinate, al netto delle somme da erogare ai singoli dirigenti in relazione all'incarico aggiuntivo o *ad interim* espletato, al finanziamento della retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile e, per la parte che residua, alla retribuzione di risultato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo per l'anno 2020

Con l'accordo che si sottopone al controllo, articolato in otto punti, le Parti hanno definito le destinazioni del Fondo dirette alla corresponsione della retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, della retribuzione di risultato e della maggiorazione del risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 2016-2018 (pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate al risultato), nonché alla corresponsione del compenso per gli incarichi *ad interim* e del compenso correlato agli incarichi aggiuntivi, confermando l'applicazione dell'accordo 26 marzo 2019.

c) Effetti abrogativi impliciti:

L'accordo in esame 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 2020, ossia i dirigenti di seconda fascia del 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. La quantificazione delle risorse del Fondo 2020 (cfr. tabella A, allegato 2) comprensiva degli incrementi contrattuali CCNL 2016-2018 e dei compensi per l'espletamento di incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60, comma 1, del CCNL 2002/2005, affluiti al capitolo di entrata dal 31 ottobre 2019 al 31 dicembre 2019 nonché dal 1° gennaio 2020 al 31 ottobre 2020.

Al punto 2. si confermano le retribuzioni di posizione fissa di parte variabile, differenziate per fasce di valore economico, secondo gli importi (cfr. tabella che segue), individuati con decreto ministeriale 4 dicembre 2015 e confermati con decreto ministeriale 24 maggio 2017.

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% del totale 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 al punteggio conseguito dal dirigente in sede di valutazione mediante il sopra citato "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, ossia secondo un principio di proporzionalità diretta e continua rispetto alla valutazione e non per scaglioni 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 è riconosciuta una retribuzione aggiuntiva, previa verifica dei risultati conseguiti sulla base del "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", 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. La medesima clausola 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.

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 processi di riorganizzazione dell'Amministrazione 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. Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 54 del CCNL 2016-2018 ed in considerazione anche delle pregresse e via via successive riorganizzazioni del Ministero dello sviluppo economico, incidenti per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, è destinata a tal fine, in sede di prima applicazione del CCNL 2016-2018, la spesa di € 60.000,00, 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.

Al punto 8, come clausola di chiusura, 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, alla corresponsione della retribuzione di risultato sulla base del Sistema misurazione e valutazione della *performance* approvato con D.M. 1° febbraio 2018.

e) risultati attesi

Con la presente ipotesi di accordo le Parti intendono riconoscere al personale dirigente di seconda fascia l'impegno loro richiesto nonché il valore aggiunto apportato nel raggiungimento degli obiettivi le cui linee di azione costituiscono il programma d'interventi operativi del Ministero dello sviluppo economico.

Al riguardo, si rinvia a quanto diffusamente ed analiticamente esposto nel Piano della *performance* 2019-2021 nonché nella direttiva del Ministro 2020, entrambi consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "*Amministrazione trasparente*".

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Gianfrancesco Romeo)