



## IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1- scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	30 luglio 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio-31 dicembre 2021
<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 (presente)</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CISL FP</li><li>• FP CGIL</li><li>• UIL PA</li><li>• CONFISAL UNSA</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) 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 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 7 marzo 2018, 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 performance anno 2019 ed anno 2020 (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");</li><li>• Con decreto ministeriale 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2021-2023, 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 "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 (consultabile sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente").</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 luglio 2021 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 2021, che si sottopone ad esame e certificazione insieme alla sua costituzione (cfr. Allegato A “*Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2021*”).

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 2021.

*b) Quadro di sintesi dell'ipotesi di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate 2021*

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 6 luglio 2020, in vigore a partire dal ciclo della *performance* dell'anno 2021.

*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 2020, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2020.

*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 2021:

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 311 incarichi di posizioni organizzative per una spesa complessiva di € 854.323,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), suddivisa, come segue, per ammontare unitario:

- n. 252 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. 249 per importo unitario pari a € 2.200,00, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP)

- n. 59 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 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 2020); b) manipolazione sostanze tossiche per € 4,00 giornaliere per massimo 11 mesi; c) radiazioni ionizzanti per € 103,29 mensili per 10 mesi l'anno, d) centralinisti non vedenti per 4,52 giornaliere.

Considerato il particolare stato emergenziale verificatosi anche nel corso dell'anno 2021, incidente sull'impossibilità di svolgere regolarmente le attività sopra indicate, l'Ufficio preposto all'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 € 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.

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. Quanto alla destinazione delle risorse a disposizioni della contrattazione di sede territoriali si osserva quanto previsto al comma 6 dell'art. 7 del citato CCNL 2016-2018.

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 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 2021, 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.

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

7) **progressioni economiche orizzontali:** a valere sul Fondo risorse decentrate 2021, la quota di parte fissa – stimata nel limite finanziario di € 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 separato e contemporaneo accordo integrativo sono determinati: il contingente degli avanzamenti per fascia economica all'interno dell'Area nonché i criteri della procedura selettiva (cfr. relazioni di accompagnamento all'unità ipotesi di accordo inerente le progressioni economiche orizzontali, anno 2021). Le Parti concordano di programmare, a valere sul Fondo risorse decentrate 2022, una ulteriore procedura selettiva di sviluppi economici orizzontali per una quota non superiore a € 800.000,00, ai sensi del comma 3 dell'art. 18 del CCNL 2006-2009.

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 2021 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 internet*.

#### *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* 2021-2023.

IL DIRETTORE GENERALE  
(*dott. Gianfrancesco Romeo*)