



Ministero della transizione ecologica

IPOTESI DI ACCORDO PER EROGAZIONE Fondo risorse decentrate 2021 Relazione illustrativa

Modulo 1

| | | |
|---|--|--|
| Data di sottoscrizione | 27 giugno 2021 | |
| Periodo temporale di vigenza | Esercizio 2021 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Maria Carmela Giarratano/ Capo Dipartimento Diag/ Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFISAL/UNSA; CONFINTESA,FLP, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFISAL, CONFINTESA, FLP, RSU | |
| Soggetti destinatari | Personale di ruolo in servizio presso il Ministero nell'anno 2021.Personale di altre P.A. in posizione di comando, distacco, fuori ruolo che NON percepisca analoghe competenze dalla propria Amm.ne. | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Criteri ripartizione risorse Fondo risorse decentrate anno 2021 | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Il presente accordo è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione SI |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009: SI È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: SI |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?: In corso di validazione |

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.

L’Ipotesi di Accordo integrativo stipulata, in esito alla riunione dell’8 giugno 2022, in data 27 giugno 2022, ha definito i criteri di ripartizione al personale in servizio presso il Ministero del Fondo risorse decentrate dell’anno 2021 per un ammontare complessivo di euro 2.275.950,33. In conformità con le vigenti disposizioni contrattuali, sono stati convocati, in qualità di soggetti titolari della contrattazione integrativa di sede unica, i rappresentanti della RSU e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del medesimo CCNL.

Parte I: performance, premi, posizioni di lavoro

L’articolo 1 Parte I, prevede che le risorse del Fondo 2021 vengano destinate per una quota pari all’78,05019% alla *Performance*, secondo le modalità di seguito indicate:

1. La quota pari al 47,47283% viene destinata alla *Performance organizzativa*, stabilendo un esplicito collegamento tra trattamento economico accessorio e risultati delle strutture di appartenenza, in funzione del contributo individuale apportato dal dipendente al fine del raggiungimento, da parte delle strutture di afferenza, degli obiettivi istituzionali per l’anno 2021 attribuiti dalla Direttiva del Ministro e dalla Direttiva III livello, in conformità con quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. La corresponsione del compenso viene determinata tenendo conto della percentuale di raggiungimento del risultato rispetto ai pesi attribuiti dal citato Sistema alla *performance* delle strutture di afferenza.

2) La quota pari al 30,00000% viene destinata alla *Performance individuale* sulla base delle schede previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance sopracitato. In relazione al punteggio raggiunto sulle predette schede sono stati individuati sei diversi valori percentuali che corrispondono alla percentuale di raggiungimento dei compiti assegnati e, conseguentemente, determinano la percentuale di corresponsione del compenso relativo.

3) La quota pari allo 0,57736%, in applicazione di quanto previsto dall’articolo 78 del CCNL del 12 febbraio 2018, è destinata alla maggiorazione del premio individuale, di cui all’articolo 77, comma 2, del citato CCNL, in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, per una quota - fissata in sede di contrattazione nella misura del 5% - del personale che consegua le valutazioni più elevate. Sono stati, altresì, definiti i criteri per l’attribuzione della predetta maggiorazione nei casi di ex equo.

Appare evidente che, in merito alla quota prevista ai punti 1) e 2) dell’articolo 1, le Parti hanno concordato modalità di erogazione delle risorse attraverso meccanismi di distribuzione, che prevedono un collegamento tra la corresponsione del compenso e l’impegno rilevabile nell’attività del personale interessato, valutato sia in relazione all’apporto fornito al raggiungimento del risultato da parte delle strutture di riferimento, sia in relazione ai comportamenti organizzativi e professionali, come, peraltro, confermato dall’applicazione di quanto previsto dal citato articolo 78 del CCNL in merito alla differenziazione del premio individuale.

L’articolo 2, Parte I, definisce le particolari posizioni di lavoro e le relative indennità giornaliere cui destinare il 21,94981% dell’ammontare complessivo del Fondo.

Le indennità ivi previste per remunerare le particolari posizioni di lavoro verranno corrisposte al personale tenendo conto di quanto previsto dall’art. 77, comma 2, lett. c) e d) del CCNL

comparto Funzioni Centrali 2016/2018, nonchè a fronte “*di prestazioni effettivamente rese*” come previsto dall’art. 7, comma 5 del DLGS 165/2001 ed in conformità con quanto disposto dall’art. 45, comma 3, lett c) del medesimo d. lgs. 165/2001.

Inoltre, in conformità con gli orientamenti consolidati dell’Aran e con numerosi recenti pronunciamenti della Corte dei Conti, il sistema di indennità viene erogato secondo principi di tipicità e corrispettività che non prevedono l’attribuzione di emolumenti accessori in caso di ordinarie attività già remunerate con il trattamento retributivo stipendiale, ascrivibili al profilo professionale di appartenenza.

In particolare, si rappresenta quanto segue.

In riferimento a Turni e Reperibilità, il C.C.N.L. Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, prevede:

- all’articolo 19 “*Turnazioni*”, comma 7, che “*7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 6, lettere h e i. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza*”;
- all’articolo 20 “*Reperibilità*”, comma 7, che “*La misura dell’indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza*”.

Per quanto concerne l’istituto delle turnazioni, la remunerazione dell’effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie, resa quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, viene disciplinata dal comma 5 del medesimo articolo 19, quale maggiorazione della retribuzione di cui all’articolo 70, comma 2, lett. a) (retribuzione base mensile), in misura differenziata per turni diurni (10%), turni notturni o festivi (30%), turni festivi-notturni (50%), prevedendosi una ulteriore maggiorazione del 10% quando il turno intervenga in giornata festiva infrasettimanale, per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Nel caso di specie, non essendo previste, presso il Ministero, turnazioni diverse da quelle feriali-diurne, si assume costante la maggiorazione del 10% rispetto alla paga base oraria.

L’ammontare delle risorse destinate a tale scopo, formulato sulla scorta dell’andamento della spesa storica, è pari a 16.800 euro.

Per quanto concerne l’istituto della reperibilità, ad esso può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l’adozione di altre forme di articolazione dell’orario, per massimo n. 6 (elevabili in sede di CCDI) periodi mensili di durata massima di 12 ore.

Per ogni turno di 12 ore viene corrisposta una indennità non inferiore al minimo contrattuale di 10 euro, elevabile in sede di CCDI, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore, in tale caso, con una maggiorazione del 10%.

Con l’Accordo in esame, nei limiti dello stanziamento di 7.200 euro, concordato sulla base dell’andamento storico della spesa, è stato stabilito in importo dell’indennità di reperibilità, per ogni turno di 12 ore, pari a 12 euro.

Parte II: Disposizioni Finali

L'articolo 1 della Parte II, conferma quanto previsto negli Accordi per l'erogazione del Fondo degli anni precedenti in ordine al divieto di cumulo con specifiche analoghe indennità, individuando il personale destinatario del medesimo divieto.

L'articolo 2, della Parte II, reca una clausola programmatica con la quale le parti si impegnano ad attuare le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali, previste dal CCNL 2006/2009, con decorrenza economica 1° gennaio 2022, per un importo non superiore ad euro 600.000,00, a valere sulla parte fissa del FRD 2022.

Con successivo Accordo verranno individuati i posti disponibili ed il relativo costo per ciascuna fascia retributiva, nonché i criteri selettivi per l'effettuazione degli sviluppi economici, secondo i principi di meritocrazia e le procedure previsti dall'articolo 18 del CCNL del 14 settembre 2007, nonché dalla vigente normativa.

L'articolo 3, della Parte II, contiene le disposizioni finali, prevedendo che eventuali sopravvenienze delle risorse del fondo, nonché eventuali eccedenze e/o economie di risorse finanziarie, confluiscono automaticamente negli stanziamenti previsti per la remunerazione della *Performance organizzativa ed individuale*, secondo la ripartizione percentuale indicata all'articolo 1, punti 1) e 2), Parte I.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Ipotesi in argomento, si evidenzia che i criteri di ripartizione del compenso definiti in tale Accordo garantiscono una adeguata differenziazione degli importi erogati, nell'ottica di una effettiva premialità individuale, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, conformemente a quanto previsto dalla vigente normativa e dalle vigenti previsioni contrattuali.

I criteri definiti nel presente Accordo puntano ad ancorare la retribuzione accessoria a elementi oggettivi, nel rispetto della *ratio* della normativa attualmente vigente.

L'utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate, attraverso tali criteri, consentirà a questa Amministrazione di incrementare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, valorizzando il merito e la professionalità dei dipendenti, connettendo e finalizzando tali elementi al raggiungimento di risultati e obiettivi che concorrano a garantire efficienza ed efficacia della azione amministrativa.

***Il direttore generale
Dott.ssa Emma Stea***