



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO, DEGLI AFFARI GENERALI E DELLA
GESTIONE SOSTENIBILE DEL MINISTERO

Ipotesi Accordo Integrativo per l'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2023

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale non dirigenziale assunto a tempo determinato o indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, in servizio nell'anno 2023 presso le strutture centrali e periferiche del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Nel testo del presente accordo per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, di seguito denominato CCNL. Ai sensi dell'art. 62, comma 2, del predetto CCNL "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs.n. 165/2001".

Art. 2

OGGETTO DELL'ACCORDO

Con questa ipotesi di accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione della parte fissa e della parte variabile del Fondo risorse decentrate 2023 ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del CCNL e degli articoli 49, comma 9, e 50 del CCNL 2019-2021 e 78, comma 3, del CCNL 2016-2018.

Ai sensi del disposto dell'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi una quota prevalente finalizzata ai trattamenti economici accessori.

Art. 3

FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Le risorse del Fondo Risorse Decentrate disponibili per l'anno 2023 e quantificate con il Decreto Direttoriale n. 1156 del 13 novembre 2023, in corso di registrazione, ammontano complessivamente a € **17.168.748,00**.

Da detto importo vanno detratte le risorse di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 80/2021 non utilizzate nell'anno 2023, pari a € 24.000,00, per cui le risorse effettivamente disponibili per gli utilizzi previsti dal presente accordo ammontano ad € **17.144.748,00**, come specificato nella allegata tabella.

Art. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

L'importo complessivamente disponibile di € **17.144.748,00** verrà utilizzato come segue:

a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti:

nella misura di € **200.000,00** per remunerare le prestazioni dei centralinisti non vedenti come previsto dalle normative vigenti, prevedendo un'indennità giornaliera lordissima pari a € 7,50;

b) indennità per turnazioni e reperibilità:

nella misura massima di € **150.000,00** da corrispondere al personale delle sedi ministeriali in attuazione di quanto statuito dal CCNI del 23 marzo 2023.

c) compensi per partecipazione al progetto finalizzato al recupero dell'arretrato del Comitato sussidi:

nella misura massima di € **59715,00**.

d) compensi per l'incentivazione della produttività individuale e organizzativa:

la restante parte del Fondo risorse decentrate, pari a € **16.735.033,00** è destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a € **11.714.523,10**, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari € **5.020.509,90**, ai sensi dell'articolo 77, comma 3, del CCNL 2016-2018.

A tal fine verranno utilizzate le risultanze dell'applicazione del Sistema di valutazione della performance approvato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e con D.M. 7 agosto 2020, n. 334.

In particolare, le risorse destinate alla produttività saranno ripartite fra le unità organizzative dirigenziali assegnando a ciascun ufficio un importo, calcolato sul numero dei dipendenti, destinato ad incentivare e remunerare in modo premiale e selettivo la produttività - individuale ed organizzativa - dei dipendenti che prestano servizio nell'ufficio stesso mediante l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In base a tale sistema la valutazione di ciascun dipendente del MIT si sostanzia nell'attribuzione di un punteggio fino a 100 punti, di cui massimo 75 per la valutazione della prestazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza (performance organizzativa) e massimo 25 per la valutazione del comportamento organizzativo ovvero della qualità del contributo del dipendente (performance individuale) alla performance generale dell'unità organizzativa.

Il trattamento economico correlato alla produttività organizzativa sarà corrisposto in misura proporzionale al punteggio ottenuto dall'Unità organizzativa di appartenenza (max 75) e, di riflesso, assegnato a ciascun lavoratore della medesima per il contributo prestato ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

Il trattamento economico correlato alla produttività individuale, ossia alla qualità del contributo prestato da ciascun lavoratore come determinato dal soggetto valutatore secondo il sistema vigente (max 25), sarà invece determinato in misura proporzionale ai pesi correlati al punteggio attribuito, secondo le seguenti fasce di punteggio: 5-8, 9-13, 14-18, 19-25, come riportato nello schema che segue:

| FASCE | PUNTEGGIO | PESI |
|-------|-----------|------|
| 1 | 25-19 | 125 |
| 2 | 18-14 | 115 |
| 3 | 13-9 | 110 |
| 4 | 8-5 | 100 |

Per l'anno 2023 al 5% del personale di ciascuna struttura dirigenziale generale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita ai sensi dell'art. 78, comma 3, CCNL 2016-2018 una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale rientrante nella fascia 1.

L'individuazione degli aventi titolo alla maggiorazione viene effettuata da ciascun Dirigente generale sulla base di una proposta del dirigente valutatore motivata tenendo conto della media delle valutazioni degli ultimi tre anni ovvero, in via subordinata, della complessità del lavoro svolto e della flessibilità d'impiego del dipendente nel periodo di riferimento. Qualora il numero delle proposte superi la percentuale del 5% il Dirigente generale individua i destinatari della maggiorazione applicando i medesimi criteri.

Art. 5
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le somme individuate per la retribuzione delle voci indicate all'art. 4, lett. a), b) non utilizzate per i relativi scopi, confluiranno nei fondi di cui alla lett. c).

Art. 6
PROCEDIMENTO DI VERIFICA

Il presente accordo sarà sottoposto al procedimento di verifica congiunta ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Roma,

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE



NOTA A VERBALE

Accordo Fondo Risorse Decentrate 2023

MINISTERO INFRASTRUTTURE E TRASPORTI

La USB PI non sottoscrive l'accordo proposto.

L'Amministrazione non ha accolto le richieste di modifica necessarie secondo la nostra O.S. ed eluso gli impegni presi in passato ed in particolare:

Non sono state attivate le contrattazioni decentrate relative agli accordi per le turnazioni e reperibilità per tutte le sedi interessate, né sono stati rispettati gli impegni presi dall'Amministrazione per rifinanziare opportunamente gli istituti attraverso specifiche norme.

E' inaccettabile il contenuto dell'art. 4 lett C (progetto Comitato sussidi) che introduce una prassi di compensazione delle gravi carenze dell' Amministrazione mediante i soldi dei lavoratori (FRD), peraltro per istituti e progetti non chiari a fronte di "incarichi aggiuntivi" straordinari.

Gli impegni alla revisione dell'iniquo sistema di valutazione vigente sempre invocati dai firmatari solo a parole e che permane intoccato e controproducente per la produttività del MIT, non sono stati rispettati.

Nuovamente non è stato coinvolto il CUG per i preventivi aspetti consultivi.

Roma, 19 dicembre 2023

p/USB P.I.

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Antonella Tennenini Giorgio Conti Lorenzo Piangatelli