



Ministero della transizione ecologica

IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE Relazione illustrativa

Modulo 1

Data di sottoscrizione		18 ottobre 2022
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa M. Carmela Giarratano/Capo Dipartimento Diag/Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA; FLP; CONFINTESA, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA, FLP, RSU
Soggetti destinatari		Personale di ruolo del Ministero alla data di pubblicazione del bando di selezione
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri selettivi per l'attribuzione degli sviluppi economici all'interno delle aree
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?: SI
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto.

L'Ipotesi di Accordo integrativo stipulata, in esito alla riunione del 6 ottobre 2022, in data 18 ottobre 2022, ha definito i criteri e le modalità di selezione per l'attribuzione degli sviluppi economici all'interno delle Aree per l'anno 2022, in attuazione di quanto previsto nell'Ipotesi di Accordo per l'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2021, sottoscritta in data 27 giugno 2022, che all'articolo 2, Parte II, ha stabilito di destinare una quota di risorse, non superiore ad euro 600.000,00 a valere sulla parte fissa del Fondo risorse decentrate 2022, al finanziamento dei passaggi economici nell'ambito di ciascuna Area professionale previsti dal CCNL 2006/2009.

La somma stanziata per tale finalità, come definita nella citata Ipotesi di Accordo Fondo risorse decentrate 2021, è stata determinata sulla base di una proiezione virtuale degli sviluppi economici per ciascuna Area funzionale, fermo restando che le eventuali somme non utilizzate, in tutto o in parte, ai fini delle progressioni economiche confluiscono nella quota Fondo destinata alla produttività individuale e collettiva.

L'articolo 1 dell'Ipotesi in argomento prevede l'avvio di una procedura di selezione per effettuare gli sviluppi economici all'interno delle aree, nei limiti delle risorse stanziate, sulla base dell'esperienza professionale acquisita dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area funzionale di appartenenza, nonché dei titoli di studio e culturali posseduti e del risultato raggiunto nella valutazione della *performance individuale*. I passaggi alla fascia economica immediatamente superiore avverranno al termine delle procedure di selezione, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2022.

All'articolo 2 è inserita la tabella riportante il numero dei passaggi attuabili ed il relativo costo effettivo, diviso per Area funzionale.

Il contingente numerico dei passaggi previsti risulta conforme alle disposizioni di cui all'articolo 23 del D. lgs. 150/2009, il quale prevede che le progressioni economiche devono essere attribuite sulla base di criteri di premialità e selettività, ad una quota limitata di dipendenti.

L'articolo 3 stabilisce che possono partecipare alla procedura i dipendenti inquadrati nel ruolo del Ministero alla data di pubblicazione del bando di selezione, con una anzianità non inferiore a due anni nella fascia economica di provenienza, maturata alla data del 1° gennaio 2022.

Le esclusioni dalle progressioni previste dal medesimo articolo sono quelle definite dal comma 8 dell'articolo 18 del CCNL 2006/2009.

All'articolo 4 vengono indicati i criteri selettivi per gli sviluppi economici, improntati a principi di meritocrazia, in conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del citato CCNL.2006/2009 e dalla normativa vigente.

L'impianto è comunque mirato a riconoscere il maggior grado di specializzazione acquisito dal personale nell'Area e nella fascia retributiva di appartenenza, in modo selettivo e sulla base dello sviluppo delle competenze professionali.

I criteri di selezione, come disposto dal suddetto CCNL, sono stati ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Viene pertanto esaminato il percorso professionale, il percorso formativo ed il punteggio attribuito a seguito della valutazione della performance individuale degli anni 2019, 2020 e 2021, riconoscendo a ciascun criterio lo stesso peso.

Pertanto, le tabelle riportanti i criteri, distinte per Area, sono composte da tre sezioni, cui è stato attribuito il medesimo punteggio massimo.

All'interno delle sezioni sono contenuti dati afferenti ogni singolo criterio la cui somma va a determinare il punteggio di ogni singola sezione.

Con riferimento all'**esperienza professionale maturata**, sono stati individuati tre ambiti relativi all'attività svolta, distinguendo tra attività prestata nella Pubblica Amministrazione, anzianità nell'Area e nella Fascia retributiva, nonché un ulteriore ambito concernente i corsi di formazione con esame finale, proposti negli ultimi cinque anni dalle rispettive Amministrazioni per i dipendenti dell'ex MISE e dell'ex MATTM. Vengono pertanto considerati i corsi garantiti dall'Amministrazione a tutto il personale interessato dalla selezione, come previsto dal succitato art. 18 del CCNL 2006/2009.

Con riferimento ai **titoli di studio e culturali**, si è dato peso al titolo di studio posseduto. Esclusivamente per l'Area III, verranno valutati anche titoli aggiuntivi rispetto al titolo di studio posseduto, attribuendo, pertanto, particolare rilevanza ad una maggiore qualificazione culturale e professionale, stante l'elevato contenuto specialistico delle funzioni svolte dai dipendenti appartenenti a tale Area.

Relativamente alla **Performance individuale** le Parti hanno convenuto di utilizzare il sistema di misurazione della produttività individuale, prendendo in considerazione, secondo i parametri indicati nella relativa sezione, il punteggio conseguito negli anni 2019, 2020 e 2021, in conformità con quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs 165/2001, secondo cui costituisce titolo rilevante, ai fini della progressione economica, la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni.

Nell'Ipotesi viene anche evidenziata la necessità di provvedere ad una equiparazione dei punteggi di valutazione, attribuiti al personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione, nonché a quello in servizio presso altre amministrazioni, per conformarli agli esiti della valutazione, prevista per tutto il personale del Ministero dal Sistema in uso nelle annualità indicate, così come definiti nelle Tabelle allegate alla medesima Ipotesi PEO 2022.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Ipotesi in argomento, si prevede che, a fronte di una opportunità di sviluppo per la quota parte del personale interessata dalle procedure di progressione economica, con il relativo potenziamento delle funzioni svolte, si otterrà, non soltanto un incremento del volume dell'attività, ma anche un miglioramento, sotto il profilo qualitativo, dell'azione amministrativa in termini di efficacia e di efficienza.

Il diverso livello di abilità professionale, gradualmente acquisito dal dipendente nell'esercizio delle funzioni relative all'area di appartenenza, collegato ai titoli coerenti con la nuova posizione economica da ricoprire, nonché alla partecipazione

ad attività di formazione qualificate e certificate, costituiscono gli indicatori di un percorso di crescita professionale, valutato secondo i criteri dettati dalla vigente normativa e dalle vigenti previsioni contrattuali.

Il Direttore Generale
Dott.ssa Emma Stea