



*Ministero dell'Ambiente e della
Tutela del Territorio e del Mare*

**IPOTESI DI ACCORDO PER EROGAZIONE Fondo risorse decentrate 2018
Relazione illustrativa**

Modulo 1

Data di sottoscrizione		30 aprile 2019
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Cons. Roberto Alesse/Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFSA/UNSA; CONFINTESA,FLP, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFINTESA,FLP,RSU
Soggetti destinatari		Personale di ruolo in servizio presso il Ministero nell'anno 2018.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 2018
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?: NO	
Eventuali osservazioni: La Relazione della Performance, riferita all'anno precedente, deve essere redatta e validata dall'OIV entro il 30 giugno, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett.b., del Decreto Legislativo 150/2009, e ss.mm.ii.		

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.

L’Ipotesi stipulata in data 30 aprile 2019 definisce i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate dell’anno 2018 al personale destinatario del compenso medesimo in servizio presso il Ministero. Per l’anno 2018, l’importo complessivo del Fondo ammonta ad euro 2.934.307,90.

In conformità all’articolo 7, commi 1 e 4, del CCNL del 12 febbraio 2018, 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.

L’articolo 1 dell’Ipotesi prevede che le risorse del Fondo 2018 vengano destinate per una quota pari al 79% alla Performance, secondo le modalità di seguito indicate:

- A) La quota pari al 37,80% viene destinata alla *Performance organizzativa*, stabilendo un esplicito collegamento tra trattamento economico accessorio e risultati della struttura di appartenenza, in funzione del contributo individuale apportato dal dipendente ai fine del raggiungimento, da parte delle strutture dirigenziali di livello dirigenziale non generale, degli obiettivi istituzionali assegnati, così come indicati nella Direttiva di II livello. In relazione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, rilevata attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*, sono state individuate tre diverse fasce che determinano la misura del compenso erogabile.
- B) La quota pari al 40% viene destinata alla *Performance individuale* sulla base della scheda relativa ai comportamenti organizzativi, prevista in regime transitorio per l’anno 2018 dal “Manuale operativo per il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale” del Ministero, adottato con DM n. 8 del 23 gennaio 2019. In relazione al punteggio raggiunto sulla predetta scheda 2018, sono stati individuati quattro diversi valori percentuali che, sommati alla percentuale corrispondente al numero di giorni di presenza, determinano la percentuale di raggiungimento dei compiti assegnati e, conseguentemente, la percentuale di corresponsione del compenso relativo.
- C) In applicazione di quanto previsto dall’articolo 78 del CCNL del 12 febbraio 2018, è stata introdotta la *maggiorazione del premio individuale* per il personale che consegua le valutazioni più elevate, per una quota fissata, in sede di contrattazione, nella misura percentuale del 5%.

Appare evidente che, in merito alla quota prevista ai punti A) e B) dell’articolo 1, le Parti hanno concordato modalità di erogazione delle risorse attraverso meccanismi di distribuzione che determinano un collegamento tra la corresponsione del compenso e l’impegno rilevabile nell’attività del personale interessato, come, peraltro, confermato dalla applicazione di quanto previsto dal citato articolo 78 del CCNL in merito alla differenziazione del premio individuale.

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

L'articolo 3 dell'Ipotesi conferma quanto previsto negli Accordi Fua degli anni precedenti in ordine al divieto di cumulo con specifiche analoghe indennità, individuando il personale destinatario del medesimo divieto.

L'articolo 4 dell'Ipotesi introduce una clausola programmatica con la quale le parti si impegnano ad attuare, a valere sulla parte fissa del FUA 2019, le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali previste dal CCNL 2006/2009, con decorrenza economica 1° gennaio 2019, per un ammontare non superiore alla somma di 1.300.000 euro.

Tale previsione assume particolare rilevanza considerato che in questa Amministrazione, a tutt'oggi, non sono mai stati effettuati gli sviluppi economici all'interno delle aree previsti dall' articolo 18 del CCNL del 14 settembre 2007.

Successivamente, in sede di contrattazione integrativa, 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 dal suddetto articolo 18, nonché dalla vigente normativa.

L'articolo 5 dell'Ipotesi 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.

L'Ipotesi in argomento, infine, contiene una **Dichiarazione congiunta** con la quale l'Amministrazione si impegna ad assumere iniziative al fine di incrementare il Fondo risorse decentrate, anche in considerazione dell'ampliamento della dotazione organica disposto dalla legge finanziaria 145/2018.

Le Parti concordano, inoltre, di attivare un tavolo tecnico per la definizione di criteri selettivi e modalità procedurali riguardanti i citati sviluppi economici.

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 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.

Cons. Roberto Alesse