



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

**IPOTESI DI ACCORDO PER EROGAZIONE Fondo risorse decentrate 2019  
Relazione illustrativa**

**Modulo 1**

|  |   |  |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione   |   | 19 aprile 2019- 27 luglio 2020 (seguito parere FP/Igop)  |
| Periodo temporale di vigenza   |   | Esercizio 2019   |
| Composizione della delegazione trattante   |   | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Maria Carmela Giarratano/Presidente<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA; CONFINTESA,FLP, RSU<br><br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFINTESA,FLP,RSU   |
| Soggetti destinatari   |   | Personale di ruolo in servizio presso il Ministero nell'anno 2019.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 2019   |
| 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 <b>SI</b>   |
|  | 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: <b>SI</b><br><br>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009: <b>SI</b><br><br>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <b>SI</b> |
|  |   | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?: <b>NO</b>  |
| 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 di Accordo integrativo, stipulata in data 19 maggio 2020, ha definito i criteri di ripartizione al personale in servizio presso il Ministero. del Fondo risorse decentrate dell’anno 2019 per un ammontare complessivo di euro 2.957.038,00.

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.

A seguito del parere reso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze con nota prot. 127056 del 15 luglio 2020, allegato al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. DFP-0047250-P del 16 luglio 2020, in base al quale l’importo di € 2.957.038, risultante dal provvedimento di costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l’anno 2019, “*deve ritenersi, invece, al lordo delle risorse destinate agli indicati sviluppi economici il cui ammontare va, pertanto, scorporato ai fini della determinazione dell’importo contrattabile che, conseguentemente, risulta pari a 2.393.656 euro*”, debbono portarsi in deduzione anche le risorse effettivamente destinate dall’Accordo di contrattazione decentrata del 31 ottobre 2019, con decorrenza 1° gennaio 2019, per un importo complessivo di € 563.382.00.

Pertanto, detratte le risorse utilizzate per gli sviluppi economici all’interno delle aree, il Fondo risorse decentrate per l’anno 2019 ammonta ad euro 2.393.656,00.

Al fine di recepire le osservazioni formulate dalla Funzione Pubblica e dall’Igap nel parere congiunto sopracitato, sono state apportate le modifiche richieste all’Ipotesi di accordo in argomento.

L’Ipotesi è stata nuovamente sottoscritta da questa Amministrazione e dalle OO.SS. titolate in data 27 luglio 2020.

### **Parte I: performance, premi, posizioni di lavoro**

**L’articolo 1 Parte I**, prevede che le risorse del Fondo 2019 vengano destinate per una quota pari all’81,89556% alla *Performance*, secondo le modalità di seguito indicate:

- 1) La quota pari al 51,44556% 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 per l’anno 2019, 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.
- 2) La quota pari al 30,00000% viene destinata alla *Performance individuale* sulla base delle schede previste 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 sulle predette schede sono stati individuati quattro diversi valori percentuali che corrispondono alla percentuale di raggiungimento dei compiti assegnati e, conseguentemente, determinano la percentuale di corresponsione del compenso relativo.
- 3) In applicazione di quanto previsto dall’articolo 78 del CCNL del 12 febbraio 2018, è stata introdotta la *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 determinano un collegamento tra la corresponsione del compenso e l'impegno rilevabile nell'attività del personale interessato, come, peraltro, confermato dall'applicazione di quanto previsto dal citato articolo 78 del CCNL in merito alla differenziazione del premio individuale.

In riferimento all'articolo in esame, il Dipartimento della Funzione Pubblica richiama l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 77, comma 4, del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018 del 12 febbraio 2018, il quale statuisce che: *“Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del presente contratto”*. Il richiamato articolo 7, nel definire soggetti, livelli e materie proprie della contrattazione decentrata integrativa, al comma 7 prevede che *“Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v)”*.

Nel caso del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, che non possiede articolazioni territoriali, il riferimento ad una contrattazione integrativa di sede territoriale e, di conseguenza, una riserva di risorse per tale livello di contrattazione, sarebbe incongruo rispetto al testo contrattuale. Pertanto, in un'ottica di continuo miglioramento degli strumenti di contrattazione, discostandosi da precedenti edizioni, si è concordemente ritenuto di ridefinire la specifica tipologia di utilizzo in maniera più conforme alla disciplina di contrattazione nazionale.

**L'articolo 2, Parte I**, definisce le particolari posizioni di lavoro e le relative indennità giornaliere cui destinare il 18,0000% dell'ammontare complessivo del Fondo.

Come evidenziato dal citato parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 16 luglio 2020 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, nonché 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, Parte II**, introduce i Progetti speciali ai quali è destinata la percentuale dello 0,104443% della quota disponibile alla contrattazione del fondo, da assegnare al Gruppo di lavoro, costituito con decreto 2256/AGP del 3/12/2019, in riferimento alla procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle Aree, per lo svolgimento delle attività connesse all'istruttoria necessaria per fornire alla commissione esaminatrice delle domande di ammissione alle poe la ricostruzione degli atti individuali per ciascun concorrente con la massima urgenza, in considerazione dell'obbligo di completare la procedura selettiva entro il 31/12/2019, con la contestuale approvazione delle graduatorie di riferimento.

**L'articolo 3, 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 2020, per un importo non superiore ad euro 400.000,00, a valere sulla parte fissa del FRD 2020.

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 4, 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, Parte I.

L'Ipotesi in argomento, infine, contiene una **Dichiarazione congiunta** con la quale le Parti ritengono indispensabile giungere ad un accordo che persegua l'obiettivo di garantire sia la definizione ex ante delle attività oggetto di remunerazione nell'ambito delle risorse del FDR, sia il coinvolgimento di tutte le strutture del Ministero per la piena valorizzazione delle attività rese dai dipendenti.

**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.

Maria Carmela Giarratano