



Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

IPOTESI DI ACCORDO PER EROGAZIONE Fondo risorse decentrate 2022 Relazione illustrativa

Modulo 1

Data di sottoscrizione		19 giugno 2023
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Emma Stea/ Direttore Direzione generale risorse umane e acquisti/ Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA; CONFINTESA,FLP, USB, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CONFINTESA, FLP, RSU
Soggetti destinatari		Personale di ruolo in servizio presso il Ministero nell'anno 2022.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 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti predeutici 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

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.

L’Ipotesi di Accordo integrativo, il cui iter di sottoscrizione, in esito alla riunione del 15 giugno 2023, si è concluso in data 19 giugno 2023, ha definito i criteri di ripartizione al personale in servizio presso il Ministero del Fondo risorse decentrate dell’anno 2022 per un ammontare complessivo di euro 2.656.133,11.

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 CCNL del 9 maggio 2022 per il triennio 2019/2021.

Parte I: performance, premi, posizioni di lavoro

L’articolo 1 Parte I, prevede che le risorse del Fondo 2022 vengano destinate per una quota pari all’70,57736% alla *Performance*, secondo le modalità di seguito indicate:

1. La quota pari al 40% 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 2022 attribuiti dalla Direttiva del Ministro, dalla Direttiva di II livello 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% 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, tuttora vigente, è destinata alla maggiorazione del premio individuale, di cui all’articolo 50, comma 2, del vigente CCNL 2019/2021, 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 2016/2018, 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 29,046153% dell'ammontare complessivo del Fondo.

Le particolari posizioni di lavoro si articolano in due sottosezioni. Nella sezione A) rientrano Maneggio valori, Turni e Reperibilità (da A1 ad A3), nella sezione B vengono, invece, descritti specifici ruoli e funzioni ulteriori rispetto alle ordinarie attività remunerate dal trattamento stipendiale.

Si prevede, inoltre, espressamente che le indennità di cui alla lettera A) siano cumulabili con una sola indennità di cui alla lettera B). Mentre, nell'ambito delle singole sezioni, è possibile l'attribuzione di una sola indennità.

Le indennità ivi previste per remunerare le particolari posizioni di lavoro verranno corrisposte al personale tenendo conto di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, lett.d) del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019/2021, 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, con numerosi recenti pronunciamenti della Corte dei Conti, nonché con quanto osservato in merito dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria generale dello stato - IGOP, 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.

Per quanto riguarda le indennità di cui alla lettera B) (da B1 a B4) si rappresenta che le stesse remunerano lo svolgimento di compiti e funzioni, di particolare complessità e/o responsabilità, altri rispetto all'ordinaria attività di ufficio. In considerazione di ciò, l'attribuzione di tali ruoli deve risultare da apposito provvedimento.

In particolare, la lettera B1 remunera l'attribuzione del ruolo di Delegato di funzioni dirigenziali o di Coordinatore di divisione. Infatti, in considerazione della presenza di uffici di livello non generale privi di un dirigente preposto, gli stessi restano in capo al dirigente di livello generale. Quest'ultimo può individuare un'unità di personale assegnata all'Ufficio a cui attribuire un compito di coordinamento o delegare alcune specifiche funzioni ex art. 17, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 in via temporanea, nelle more delle procedure volte alla copertura del posto vacante, al fine di garantire un più efficiente e fluido svolgimento delle attività dell'Ufficio. Tale esigenza risulta ancor più evidente in relazione a quelle posizioni dirigenziali che non possono essere coperte neanche *ad interim* in quanto dichiarate indisponibili (attualmente 6 su complessive 67 posizioni dirigenziali di livello non generale).

Per quanto concerne la lettera B2, la stessa indennizza specifici ruoli previsti da apposite previsioni normative (Cassiere, Consegnatario, RSPP, DPO, Mobility Manager) nonché il ruolo di Vicario e quello di Responsabile del servizio tecnico. Per quanto concerne il ruolo di Vicario, l'indennità remunera il ruolo di supplenza del dirigente svolto dal personale incaricato in caso di assenza del dirigente medesimo. Il Vicario, in caso di assenza del dirigente, provvede a vagliare e siglare tutte le note a firma del Direttore generale, inserendosi nel flusso di firma dopo l'Utente documentale (unità di personale che ha lavorato la pratica e caricato la nota in firma) e il Capo settore (laddove nominato). Il Responsabile del servizio tecnico ha, invece, un ruolo di grande responsabilità dal momento che si occupa del coordinamento di tutte le attività logistiche presso le sedi ministeriali, occupandosi anche della gestione dei rapporti con il personale esterno addetto alle attività di facchinaggio e alle pulizie. Più specificamente, oltre a svolgere l'attività di supporto logistico, coordina materialmente le attività di facchinaggio interno, di montaggio del mobilio, oltre agli interventi di piccola manutenzione.

Nell'ambito della lettera B3 sono remunerati ulteriori ruoli di coordinamento e di responsabilità (Coordinatore di Settore o di Sezione, Capo Settore, Capo segreteria D.G.). In particolare:

- il Coordinatore di Settore e il Capo Settore coordinano rispettivamente più settori o più unità di personale all'interno del medesimo Settore, di qualifica professionale pari o inferiore;

- Il Capo segreteria D.G. ha la gestione dell'Ufficio del direttore generale (U.D.G.) e si occupa del coordinamento di tutte le attività di Segreteria, nonché del coordinamento delle istruttorie di maggiore delicatezza e riservatezza, che vengono trattate per la lavorazione dal Direttore generale;
- L'Ufficiale Rogante, infine, svolge un ruolo normativamente previsto aggiuntivo rispetto all'ordinaria attività d'ufficio.

La lettera B4) indennizza lo svolgimento in modo autonomo di compiti di particolare rilevanza, attività istruttorie procedurali e specifici processi di lavoro richiedenti particolari competenze professionali con mansioni caratterizzate da responsabilità ulteriori rispetto ai compiti ordinariamente propri del profilo professionale di appartenenza. Più specificamente, si intende indennizzare il personale che garantisca un apporto di rilevante valore attraverso lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità in considerazione della complessità dei procedimenti a cui è addetto, quali per esempio quelli connessi alla realizzazione di interventi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Le indennità da B5 a B9 remunerano, invece, le attività svolte da particolari categorie di personale:

- B5: Addetti ad attività disagiate e gravose, ai servizi di emergenza e alle segreterie dei Capi dipartimento e dei direttori generali;
- B6: Autisti in servizio presso la DG RUA destinati al servizio trasporto, ricezione e accettazione solo posta centrale;
- B7: Addetti ad attività finalizzate al miglioramento dei servizi erogati;
- B8: Centralinisti non vedenti;
- B9: Personale che effettua trasporto valori per servizio esterno (solo nei giorni in cui si verifica tale condizione).

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, individua tre Progetti speciali ai quali è destinato l'importo di euro 10.000,00, pari alla percentuale dello 0,376487% della quota disponibile alla contrattazione del fondo. L'importo viene ripartito tra i progetti indicati in misura proporzionale al numero dei componenti del singolo Gruppo di lavoro e, laddove evidenziato nella documentazione di riferimento dei singoli progetti, in ragione dell'apporto fornito dai vari componenti.

La remunerazione dei progetti speciali riveste carattere indennitario essendo previsto un importo complessivo che viene poi ripartito pro quota tra tutti i partecipanti ai diversi progetti. In particolare, i suddetti progetti costituiscono attività diverse e ulteriori rispetto a quelle svolte dall'Ufficio di appartenenza e rispondono all'esigenza di garantire un apporto di personale aggiuntivo per la realizzazione di un obiettivo specifico di particolare rilevanza per l'amministrazione.

Più specificamente, il progetto speciale MiSE/MiTE rispondeva alla necessità di garantire un coordinamento logistico nella fase delicata del trasferimento di funzioni e personale tra le due Amministrazioni. È stato, quindi, coinvolto personale addetto a diverse strutture che, al di fuori dell'attività ordinaria di ufficio, ha contribuito alla realizzazione del materiale trasferimento.

Parimenti, il progetto speciale rinnovo degli inventari nasceva dalla necessità di accelerare il rinnovo inventariale attraverso la registrazione di tutto il mobilio presente nei singoli uffici ministeriali. Tale attività, particolarmente lunga e gravosa, non avrebbe potuto realizzarsi senza l'apporto del personale aggiuntivo individuato con apposita procedura di interpello.

Infine, il progetto denominato "Strumento applicativo segreteria PNRR" è finalizzato all'implementazione di un applicativo per il supporto di alcune operazioni di gestione del personale.

Nell'ambito della tabella riportata di seguito, viene esplicitato il riparto delle risorse complessive dedicate ai progetti speciali. In particolare, mentre per i progetti "Rinnovo degli inventari" e "Strumento applicativo segreteria PNRR" la quota è uguale per tutti i partecipanti, nell'ambito del progetto MiSE/MiTE vi è un ricalcolo connesso alle diverse responsabilità attribuite nell'ambito del progetto.

L'indennità prevede una erogazione *una tantum* all'esito della verifica del regolare svolgimento delle attività previste e dell'apporto effettivo assicurato dalle unità di personale coinvolte nell'ambito dei singoli progetti.

	Risorse Progetti Speciali	10.000,00 €					
	N. Partecipanti	42					
	Risorse pro capite	238,09 €					
Progetto MISE MITE anno 2022 - 134157 del 1° dicembre 2021							
N.	DIREZIONE	LORDO AMM. Teorico	Parametro ripartizione	LORDO AMM. SPETTANTE	ONERI	IRAP	LORDO DIP.
1	IS	238,09 €	1,50	357,14 €	65,13 €	22,88 €	269,13 €
2	IS	238,09 €	1,30	309,52 €	56,44 €	19,83 €	233,24 €
3	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
4	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
5	IS	238,09 €	1,30	309,52 €	56,44 €	19,83 €	233,24 €
6	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
7	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
8	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
9	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
10	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
11	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
12	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
13	IS	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
14	CEE	238,09 €	1,00	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €
15	RUA	238,09 €	0,70	166,66 €	30,39 €	10,68 €	125,59 €
16	RUA	238,09 €	0,50	119,05 €	21,71 €	7,63 €	89,71 €
17	RUA	238,09 €	0,70	166,66 €	30,39 €	10,68 €	125,59 €
TOTALE PARZIALE		4.047,53 €	17,00	4.047,54 €	738,12 €	259,28 €	3.050,01 €
Progetto Decreto 137 del 20 giugno 2022 - "Rinnovo degli inventari"							
N.	DIREZIONE	LORDO AMM.	ONERI	IRAP	LORDO DIP.		
1	DISS	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
2	DISS	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
3	ITC	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
4	DIAG	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
5	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
6	AEI	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
7	IE	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
8	IE	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
9	EC	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
10	EC	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
11	VA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
12	AEI	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
13	USSRI	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
14	USSRI	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
15	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
16	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
17	AEI	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
18	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
19	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
20	PNM	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
21	RUA	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
TOTALE PARZIALE		4.999,89 €	911,82 €	320,25 €	3.767,61 €		
Progetto speciale "Strumento applicativo segreteria PNRR" - prot. 83313 del 5 luglio 2022							
N.	DIREZIONE	LORDO AMM.	ONERI	IRAP	LORDO DIP.		
1	UM_PNRR	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
2	UM_PNRR	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
3	UM_PNRR	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
4	UM_PNRR	238,09 €	43,42 €	15,25 €	179,41 €		
TOTALE PARZIALE		952,36 €	173,68 €	61,00 €	717,64 €		
TOTALE COMPLESSIVO				LORDO AMM.	ONERI	IRAP	LORDO DIP.
				9.999,79 €	1.823,62 €	640,53 €	7.535,26 €

Il compenso viene riconosciuto per lo svolgimento di attività ulteriori rispetto alla ordinaria attività di ufficio, di particolare responsabilità e rilevanza in considerazione del lungo e complesso processo di riorganizzazione del Ministero e del significativo incremento di competenze e funzioni ad esso attribuite in vari ambiti e settori di attività.

L'articolo 3 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 2019/2021, con decorrenza economica 1° gennaio 2023, per un importo non superiore ad euro 700.000,00, a valere sulla parte fissa del FRD 2023.

Con successivo Accordo verrà definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili ed il relativo costo per ciascuna Area, nonché i criteri selettivi per l'effettuazione degli sviluppi economici, secondo i principi di meritocrazia e le procedure previsti dall'articolo 14 del CCNL del 9 maggio 2022, nonché dalla vigente normativa.

L'articolo 4 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.

FIRMATO