



Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili

DIPARTIMENTO PER LE OPERE PUBBLICHE, LE POLITICHE ABITATIVE E URBANE, LE
INFRASTRUTTURE IDRICHE E LE RISORSE UMANE E STRUMENTALI
DIREZIONE GENERALE PERSONALE, BILANCIO, AFFARI GENERALI E GESTIONE SOSTENIBILE
Divisione I

Accordo integrativo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2020

(artt. 7 e 77 CCNL 12.02.18 – Comparto Funzioni Centrali)

A seguito del parere favorevole emesso dagli organi di controllo al termine della procedura prevista dall'art. 40bis, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001 sull'Ipotesi di accordo di contrattazione integrativa siglata in data 7 ottobre 2021 - con la quale sono stati individuati i criteri di ripartizione delle risorse afferenti al Fondo risorse decentrate 2020 ai sensi degli articoli 7, comma 6, e 77 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali (2016-2018) - il giorno 16 marzo 2022 si è svolto in videoconferenza l'incontro tra la parte pubblica e le OO.SS. rappresentative del personale dell'Area Livelli.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2020.

Accordo Integrativo per l'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2020

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente 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 2020 presso le strutture centrali e periferiche del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili. Nel testo del presente accordo per C.C.N.L. si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Ministeri 2016/2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Art. 2 OGGETTO DELL'ACCORDO

Con il presente accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione della parte fissa e della parte variabile del Fondo risorse decentrate 2020.
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 del FRD finalizzata ai trattamenti economici accessori.

Art. 3 FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

In applicazione delle disposizioni del CCNL 2016/2018 in materia di costituzione del Fondo risorse decentrate e tenuto conto delle indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze — Ragioneria Generale dello Stato — Igop, le risorse effettivamente disponibili per l'anno 2020 per gli utilizzi previsti dal presente accordo ammontano complessivamente a € **3.985.928**, come dettagliatamente rappresentato nella tabella allegata.

Art. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

L'importo complessivamente disponibile di € **3.985.928** verrà utilizzato come segue:

a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti:

nella misura di € **205.000,00** 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 € 140.000,00 da corrispondere al personale delle sedi ministeriali;

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

la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a € 3.640.928,00) è destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e a quella individuale ai sensi dell'articolo 77, comma 2 e 3, del CCNL.

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 MIMS 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 2020 al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita ai sensi dell'art. 78 CCNL 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 della 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
TURNAZIONI E REPERIBILITA'

Con separato accordo le parti hanno definito la disciplina degli istituti delle turnazioni e reperibilità ed i correlati compensi in conformità a quanto previsto dagli artt. 19 e 20 CCNL, nonché le modalità di corresponsione dell'indennità di mansione ai centralinisti non vedenti o ipovedenti, a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Come previsto dal comma 7 dei succitati articoli, per gli anni 2020 e 2021 continua ad applicarsi la disciplina di cui ai previgenti CCNL ed, in particolare, l'Accordo Integrativo sottoscritto il 10 luglio 2013.

Art. 6
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).

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE



Massimo Provinciali
MiMS
22.03.2022 18:32:20
GMT+01:00

CGIL FP Paolo Camardella, Carmen Sabbatella
CISL FP Marcello De Vivo, Marimena Casamassima
UIL PA Duilio Carino, Vincenzo Lichinchi,
Federico Trastulli
FED. CONFSAL UNSA Rita Cipolla
CONFINTESA FP Agostino Crocchiolo, Angelo Lobrisco
FLP Mauro Caiazza, Lorenzo Campopiano
USB Non firma

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	
TOTALE RISORSE CERTE E STABILI 2020	€ 13.471.432
RIDUZIONI STRUTTURALI:	
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (ex art, 9, c. 2-bis 1° periodo)	-€ 3.974.731
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (cessazioni anno 2010-2014) (ex art, 9, c. 2-bis 2° periodo)	-€ 332.693
TOTALE RIDUZIONI STRUTTURALI	-€ 4.307.424
TOTALE RISORSE CERTE E STABILI AL NETTO RIDUZIONE STRUTTURALE	€ 9.164.007 A
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 5.603.812 B
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2020 (RISORSE CERTE + RISORSE VARIABILI)	€ 14.767.820 (A+B)
RIDUZIONE ex art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 (limite 2016 aggiornato a 2020 pari a 10.280.717)	-€ 4.487.103 C
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2020 al netto della riduzione ex art. 23, comma 2, D. lgs. 75/2017	€ 10.280.717 (A+B)-C

UTILIZZI GIA' STABILITI (DA DECURTARE DALLE RISORSE CERTE E STABILI):	
finanziamento cassa previdenza e assistenza	-€ 1.000.000
perequazione indennità posizione dirigenti ex LLPP	-€ 640.000
sviluppi economici all'interno delle aree ex art. 7 CCNL 2016-2018	-€ 3.654.789
ulteriori sviluppi economici all'interno delle aree ex art. 7 CCNL 2016-2018	-€ 1.000.000
TOTALE UTILIZZI GIA' STABILITI (DA DECURTARE DALLE RISORSE CERTE E STABILI)	-€ 6.294.789 D
TOTALE RISORSE 2020 DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE	€ 3.985.928 ((A+B)-C)-D
di cui:	
RISORSE CERTE E STABILI (al netto degli utilizzi già stabiliti)	€ 2.869.218 A-D
RISORSE VARIABILI (al netto della riduzione ex art. 23, c. 2, D.Lgs 75/2017)	€ 1.116.710 B-C

limite 2016 aggiornato a 2020

€ 10.280.717,00

IL DIRETTORE GENERALE



Massimo Provinciali
MIMS
11.11.2021 18:01:50
GMT+01:00



NOTA A VERBALE
Ipotesi accordo FRD 2020

La Fp Cgil appone la propria firma solo ed esclusivamente per consentire l'erogazione del fondo che, altrimenti, rimarrebbe bloccato, ferma restando la contrarietà in merito all'individuazione di ulteriori criteri finalizzati a differenziare lavoratori che, invece, l'amministrazione ha ritenuto parimenti eccellenti (individuati come tali in base al sistema di valutazione in uso presso il Mims).

Roma, 7 ottobre 2021

Paolo Camardella
Carmen Sabbatella

DICHIARAZIONE A VERBALE RIUNIONE DEL 7 OTTOBRE 2021

ACCORDO INTEGRATIVO TURNI E REPERIBILITA'

La scrivente Federazione sottoscrive l'accordo alla luce dell'impegno assunto dall'Amministrazione a valutare, nel prossimo accordo FRD, la possibilità del riconoscimento dell'istituto relativo ai turni ed alle reperibilità anche ad ulteriori attività e precisamente quelle svolte dai colleghi dei Provveditorati.

FRD 2020

La scrivente O.S., nel ribadire la propria posizione (ripartizione uguale tra tutti coloro che hanno conseguito il punteggio massimo) circa la maggiorazione di cui all'art. 78 del CCNL, sottoscrive l'accordo al solo fine di permettere la liquidazione a tutti i colleghi anche nella considerazione del difficile momento in essere.

ROMA 17 ottobre 2021

LA SEGRETERIA NAZIONALE FLP/MIMS



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento Nazionale Ministero Infrastrutture Mobilita' sostenibili

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. dichiara di apporre la propria firma sull'Accordo per il FRD dell'anno 2020 al solo scopo di consentire ai lavoratori di percepire le somme di cui trattasi ma NON condivide la scelta unilaterale dell'Amministrazione di non voler inserire nell'Accordo l'impegno programmatico di previsione per l'Accordo del FRD per 2021 di una nuova progressione economica.

Roma, ottobre 2021

Vincenzo Lichinchi

Duilio Carino



Accordo Integrativo utilizzazione Fondo Risorse Decentrate 2020 (FRD)

Ministero Infrastrutture e Mobilità Sostenibili

16 marzo 2022

NOTA A VERBALE DA ALLEGARE ALL'ACCORDO

La USB Pubblico Impiego, come già preannunciato con nota a verbale nell'incontro del 7 ottobre u.s. conferma le motivazioni espresse e **non sottoscrive l'accordo in oggetto oggi proposto in forma definitiva** in quanto, fatta salva la possibilità di corresponsione del dovuto di cui all'art 4 lett. a) – Centralinisti non vedenti /ipovedenti mediante accordo stralcio, si ritengono dapprima non chiare ed insufficienti le condizioni per retribuire a spese dei lavoratori il proliferare di turnazioni in mancanza degli accordi decentrati (CCNL ad esclusione DGSIS) atti a giustificare l'importo destinato alle **turnazioni e reperibilità** e sottratto dal FRD a tutti i lavoratori anche per l'anno 2020. (euro 140.000 art. 4 lett. b ed art. 5)

Con riferimento all'art. 4 lett. c) USB PI MIMS respinge il criterio di incentivazione e differenziazione degli importi corrisposti basato sul sistema di valutazione vigente nel MIMS citato.

Il sistema di valutazione in essere contestato da questa O.S. con raccolte di firme dei lavoratori e formalmente con atti circostanziati dal CUG (componenti USB), totalmente ignorati, è fortemente discriminatorio ed inapplicabile ed evidenzia effetti di profondo disagio tra i lavoratori e mancanza generalizzata di condivisione sul metodo subito.

I criteri, tutt'ora vigenti, dell'**obbligo per la dirigenza di una valutazione differenziata su astruse basi statistiche pur di garantirsi la propria retribuzione**, (coefficiente sigma) così come ancor prima fu per la penalizzazione delle assenze sono inaccettabili per questa O.S., né si condivide l'atteggiamento ipocrita di chi denuncia lo scandalo e poi sigla accordi utili solo a riprodurre gli errori o a mantenere una P.A. denigrata ed improduttiva. Di fatto il "coefficiente sigma" non misura una probabilità ma è un mero indicatore statistico, posto a priori, ovvero un valore di sintesi dei dati che nel caso può condizionare e turbare l'oggettività del valutatore il quale a fronte di una perdita economica potrebbe artificiosamente differenziare i valori in danno ai lavoratori.

Detta modalità che rimane in essere persino per tutto il 2021 evidenzia mancanza di volontà dell'amministrazione e dei sindacati che oggi sottoscrivono, di tutelare i dipendenti ma di favorire unicamente i dirigenti.

La premialità e selettività così come declinate nel testo, senza escludere la farragginosa attribuzione del 5% per gli "eccellenti", non trovano riscontro alcuno con la realtà vissuta dai lavoratori del MIMS.

La USB ha altresì in particolare ritenuto inapplicabili i criteri, in quanto fondati su un sistema di valutazione **stravolto nel 2020 dalla pandemia** in atto e richiede all'Amministrazione ed alle altre OO.SS. una ammissione e di coraggio e di coerenza. I lavoratori hanno dato tutti il proprio contributo mettendo a disposizione impegno nuovo e risorse proprie mantenendo la produttività dell'Amministrazione a livelli ottimi e producendo risparmi di cui nell'accordo non appare riscontro.

Come detto, a fronte del raggiungimento per i dirigenti del 100% di produttività (salvo insignificanti flessioni) si mantiene per i lavoratori delle aree l'assurda divisione in fasce di merito e l'attribuzione di premi e maggiorazioni, ma l'Amministrazione non mette a disposizione dati statistici sulle graduatorie e sulle **discriminazioni in atto tra gli uffici** ed i settori del MIT, richieste che USB ed il CUG riproporranno per il 2021 (azioni positive).

Roma, 16 marzo 2022

p/USB PI MIMS
Lorenzo Piangatelli