



## Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO, DEGLI AFFARI GENERALI E DELLA  
GESTIONE SOSTENIBILE DEL MINISTERO

### Ipotesi Accordo Integrativo per l'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2022

#### Art. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente ipotesi di 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 2022 presso le strutture centrali e periferiche del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Nel testo del presente accordo per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, di seguito denominato CCNL. Ai sensi dell'art. 62, comma 2, del predetto CCNL "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs.n. 165/2001".

#### Art. 2

#### OGGETTO DELL'ACCORDO

Con questa ipotesi di accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione della parte fissa e della parte variabile del Fondo risorse decentrate 2022 ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del CCNL e degli articoli 77, comma 2 e 3, e 78, comma 3, del CCNL 2016-2018. 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 finalizzata ai trattamenti economici accessori.

#### Art. 3

#### FONDO RISORSE DECENTRATE 2022

Le risorse del Fondo Risorse Decentrate disponibili per l'anno 2022 per gli utilizzi previsti dal presente accordo ammontano complessivamente a € 15.345.271,05, come rappresentato nella tabella allegata.

Tale importo tiene conto sia degli incrementi previsti dall'art. 49, commi 3, 6 e 8, del CCNL 2019-2021 sia di quelli previsti dall'art. 5, comma 7, lett. b del D.L. n. 121/2021 e dall'art. 7, comma 1, del D.L. 80/2021, come esplicitato nel Decreto Direttoriale n. 466 del 24 maggio 2023, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio, visto n. 862 del 16 giugno 2023, ed è al netto delle previste riduzioni di legge di cui all'art.1, comma 456, della L. n. 147/2013 e all'art. 23 del D.lgs. n. 75/2017 nonché di tutti gli utilizzi già stabiliti in precedenza.

Inoltre, tale importo è al netto della quota di € 85.000,00 necessaria per finanziare i compensi correlati alla performance 2021 del personale transitato ad Ansfisa, riferiti al periodo di comando presso la stessa (ex art. 12, comma 14, del D.L. 28 settembre 2018, n.109, convertito con

modificazioni dalla L. 16 novembre 2018, n. 130), non contemplato nell'accordo integrativo per l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2021.

#### Art. 4

### UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FONDO RISORSE DECENTRATE 2022

L'importo complessivamente disponibile di € 15.345.271,05 verrà utilizzato come segue:

**a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti:**

nella misura di € 200.000,00 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 in attuazione di quanto statuito dal CCNI del 23 marzo 2023.

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

la restante parte del Fondo risorse decentrate, pari a € 15.005.271,05, è destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a € 10.503.689,74, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari € 4.501.581,31, ai sensi dell'articolo 77, comma 3, del CCNL 2016-2018.

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 MIT 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
VICI RA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 2022 al 5% del personale di ciascuna struttura dirigenziale generale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita ai sensi dell'art. 78, comma 3, CCNL 2016-2018 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 delle 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**

**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).

**Art. 6**

**PROCEDIMENTO DI VERIFICA**

Il presente accordo sarà sottoposto al procedimento di verifica congiunta ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Roma, **12 OTT. 2023**

PARTE PUBBLICA  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

PARTE SINDACALE  
 CONFEDIPSA *[Signature]*  
 FP CGU *[Signature]*  
 PCGIL *[Signature]*  
 CONFSAI-UNSA *[Signature]*  
 USB Pi Non *[Signature]*  
 CISL FP *[Signature]*  
 Credindustria *[Signature]*  
 UILPA *[Signature]*  
 UILPA *[Signature]*  
 UILPA *[Signature]*





## NOTA A VERBALE

ACCORDO FRD 2022

MINISTERO

INFRASTRUTTURE E TRASPORTI

12 ottobre 2023

La scrivente O.S. riconosce l'incremento degli importi FRD, ma non ritiene sufficienti le condizioni per sottoscrivere l'accordo in oggetto per i seguenti motivi:

Permangono importi elevati per istituti di turnazione e reperibilità, destinati ad aumentare anche in ragione dell'accordo 23.03.23 non sottoscritto dal questa sigla, e senza che l'Amministrazione abbia trovato quelle soluzioni compensative più volte invocate attraverso proposizione di norme specifiche ad incrementare il fondo, allo studio in passato e poi tralasciate.

Inoltre rappresenta elemento pregiudiziale per questa O.S. in riferimento alla produttività collettiva/individuale il fatto che non sono state accolte le reiterate istanze di modifica del Regolamento di valutazione MIT, ove si sono ormai sedimentati elementi di iniquità ed incoerenza palesi, come evidenziato dalla Scrivente a più riprese ed in particolare nelle relazioni formali ed esaustive del CUG MIT, ad oggi ancora ignorate e senza segnali di volontà risolutiva da parte dell'Amministrazione.

p/Esecutivo USB Pubblico Impiego  
Piangatelli Tennenini Conti

VISTO:  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*