



*Ministero dell'ambiente e della sicurezza
energetica*

**IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE
Relazione illustrativa**

Modulo 1

Data di sottoscrizione		17 ottobre 2023
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Emma Stea/Direttore della Direzione generale risorse umane e acquisti (RUA) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFISAL/UNSA; FLP; CONFINTESA, RSU, USB Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CONFISAL/UNSA, FLP, CONFINTESA, RSU
Soggetti destinatari		Personale di ruolo del Ministero alla data di pubblicazione del bando di selezione
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri selettivi per l'attribuzione degli sviluppi economici all'interno delle aree
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?: SI

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.

L’Ipotesi di Accordo integrativo stipulata, in esito alla riunione del 17 ottobre 2023, ha definito i criteri e le modalità di selezione per l’attribuzione degli sviluppi economici all’interno delle Aree per l’anno 2023, in attuazione di quanto previsto nell’Ipotesi di Accordo per l’utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2022, sottoscritta in data 19 giugno 2023, che all’articolo 3, Parte II, ha stabilito di destinare una quota di risorse, non superiore ad euro 700.000,00 a valere sulla parte fissa del Fondo risorse decentrate 2023, al finanziamento dei passaggi economici nell’ambito di ciascuna Area professionale in conformità con quanto previsto dall’articolo 14 del CCNL 2019-2021.

La somma stanziata per tale finalità, come definita nella citata Ipotesi di Accordo Fondo risorse decentrate 2022, è stata determinata sulla base di una proiezione virtuale dei differenziali stipendiali attribuibili all’interno di ciascuna Area, fermo restando che le eventuali somme non utilizzate, in tutto o in parte, ai fini delle progressioni economiche confluiscono nella quota Fondo destinata alla produttività individuale e collettiva.

L’articolo 1 dell’Ipotesi in argomento prevede l’avvio di una procedura di selezione per effettuare gli sviluppi economici all’interno delle aree, nei limiti delle risorse stanziate, in funzione della performance individuale relativa agli anni 2020, 2021 e 2022, dell’esperienza professionale acquisita dal personale nello svolgimento delle proprie mansioni e dei titoli di studio, culturali e professionali posseduti. L’attribuzione del differenziale stipendiale avviene al termine delle procedure di selezione disciplinate dall’Ipotesi in argomento, che formeranno oggetto di apposito bando, con decorrenza giuridica ed economica **1° gennaio 2023**.

In applicazione di quanto previsto dall’articolo 14, comma 2, lett. a) del citato CCNL 2019-2021, le parti hanno concordato di ridurre a 2 anni dalla data di decorrenza dell’ultima progressione economica il termine per la partecipazione alla procedura.

All’articolo 2 è inserita la tabella riportante il numero dei differenziali stipendiali attribuibili ed il relativo costo effettivo, diviso per Area.

Il contingente numerico dei passaggi previsti risulta conforme alle disposizioni di cui all’articolo 23 del D. lgs. 150/2009, il quale prevede che le progressioni economiche devono essere attribuite sulla base di criteri di premialità e selettività, ad una quota limitata di dipendenti.

L’articolo 3 stabilisce che possono partecipare alla procedura i dipendenti inquadrati nel ruolo del Ministero alla data di pubblicazione del bando di selezione, con una anzianità non inferiore a due anni, nella fascia economica di ultima appartenenza, alla data del 1° gennaio 2022.

Le Parti hanno convenuto che, ai fini dell’individuazione della fascia economica di ultima appartenenza:

- per il personale transitato in mobilità da altre PP.AA. si terrà conto delle tabelle di corrispondenza;
- per il personale neo-assunto o che abbia effettuato una progressione verticale sarà necessario attendere due anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica (in linea con gli orientamenti applicativi ARAN - CFC114b e CSAN127b).

Le esclusioni dalle progressioni previste dal medesimo articolo sono quelle definite dal comma 8 dell’articolo 18 del CCNL 2006/2009.

All’articolo 4 vengono indicati i criteri selettivi per gli sviluppi economici, improntati a principi di meritocrazia, in conformità con quanto previsto dall’articolo 14 del citato CCNL 2019/2021 e dalla normativa vigente.

I criteri stabiliti in sede di contrattazione sono i seguenti:

- Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- Esperienza professionale maturata
- Capacità culturali e professionali.

Il punteggio massimo complessivamente conseguibile è di **100 punti** così ripartiti, tenuto conto della ponderazione di cui alla lettera e) del comma 1 del citato articolo 14:

- **40 punti** per la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite
- **24 punti** per l'esperienza professionale maturata
- **36 punti** per le capacità culturali e professionali.

Le Parti hanno concordato di attribuire un punteggio aggiuntivo al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, in attuazione di quanto previsto dalla lettera f) del comma 1 del sopra richiamato articolo 14.

In particolare, l'attribuzione del punteggio aggiuntivo risulta articolata come segue:

- mancato conseguimento di progressioni economiche per un periodo da 6 a 10 anni: incremento del 2% della somma dei punteggi conseguiti per l'esperienza professionale maturata e le capacità culturali e professionali.

- mancato conseguimento di progressioni economiche da più di 10 anni: incremento del 3% della somma dei punteggi conseguiti per l'esperienza professionale maturata e le capacità culturali e professionali.

Il punteggio aggiuntivo massimo conseguibile risulta pari a **1,8 punti**. Il punteggio totale massimo conseguibile è pari a **101,8 punti**.

Pertanto, le tabelle riportanti i criteri, distinte per Area, sono composte da tre sezioni, cui è stato attribuito un diverso punteggio massimo.

All'interno delle sezioni sono contenuti dati afferenti ogni singolo criterio la cui somma va a determinare il punteggio di ogni singola sezione.

Relativamente alla sezione "**Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite**" le Parti hanno convenuto di utilizzare le schede utilizzate nel sistema di misurazione della produttività individuale, prendendo in considerazione il punteggio conseguito negli anni 2020, 2021 e 2022, o, comunque, le ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le parti hanno concordato, altresì, che, laddove il dipendente abbia un numero di schede di misurazione della produttività individuale annuale inferiore a tre, la media verrà calcolata sulle schede disponibili.

Con riferimento alla sezione "**Esperienza professionale maturata**", sono stati individuati due ambiti relativi all'attività svolta, distinguendo tra attività prestata nella Pubblica Amministrazione e attività svolta dall'ultima progressione economica conseguita. E' stato altresì definito che, ai fini del calcolo del punteggio attribuibile ai periodi di servizio prestati, sono computabili i rapporti di lavoro con contratto a "tempo indeterminato" svolti presso la Pubblica Amministrazione, nonché, ai sensi dell'articolo 55, comma 7, del CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, i periodi di lavoro a tempo determinato già prestato dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento.

Con riferimento alla sezione "**Capacità culturali e professionali**", si è dato peso al titolo di studio posseduto. Verranno valutati anche titoli aggiuntivi rispetto al titolo di studio posseduto, attribuendo, pertanto, particolare rilevanza ad una maggiore qualificazione culturale e professionale.

Le parti hanno ritenuto di non inserire i corsi di formazione somministrati dal Ministero posto che il nuovo CCNL esclude l'obbligatorietà di tale previsione e considerata la circostanza che si sarebbero determinate delle disparità di trattamento rispetto ad una rilevante parte di personale transitata dai ruoli del MiSE o assunta per mobilità, che non ha potuto ancora accedere pienamente all'offerta formativa del Ministero.

Nell'Ipotesi viene anche evidenziata la necessità di provvedere ad una equiparazione dei punteggi di valutazione, attribuiti al personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione, nonché in comando, distacco o fuori ruolo, presso Amministrazioni che utilizzano sistemi di valutazione della performance differenti da quello in uso presso il Ministero, per conformarli agli esiti della valutazione, prevista per tutto il personale del Ministero dal Sistema in uso nelle annualità indicate, così come definiti nelle Tabelle allegate alla medesima Ipotesi PEO 2023.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Ipotesi in argomento, si prevede che, a fronte di una opportunità di sviluppo per la quota parte del personale interessata dalle procedure di progressione economica, con il relativo potenziamento delle funzioni svolte, si otterrà, non soltanto un incremento del volume dell'attività, ma anche un miglioramento, sotto il profilo qualitativo, dell'azione amministrativa in termini di efficacia e di efficienza.

Il maggior grado di competenza professionale gradualmente acquisito dal dipendente nell'esercizio delle funzioni relative all'area di appartenenza, accompagnato da un percorso di formazione culturale altamente specialistico, riconosciuto peraltro da una valutazione positiva conseguita nel triennio di riferimento, contribuirà alla crescita complessiva dell'Amministrazione.

Il Direttore Generale
Dott.ssa Emma Stea