



*Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale*

DIREZIONE GENERALE  
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE  
Ufficio VI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse residuali del Fondo Risorse Decentrate per il personale a contratto a legge italiana relativo all'esercizio 2019**

*Sez. I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.*

In data 14.10.2020 le delegazioni sindacali e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale hanno siglato l'ipotesi di accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse residuali del Fondo unico di amministrazione relativo all'anno 2019 per il personale a contratto a legge italiana.

La delegazione di parte pubblica è composta dal Direttore generale per le risorse e l'innovazione, Amb. Renato Varriale, dal Capo dell'Unità per le relazioni sindacali, Cons. Amb. Alfonso Di Riso e dal Capo dell'Ufficio VI, Cons. Amb. Luca Spiniello.

Delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, FP/CGIL Esteri, CISL FP Esteri, UIL/PA Esteri, FED. CONFSAL/UNSA Esteri, CONFINTESA FP e FLP, le OO.SS. firmatarie sono FP/CGIL Esteri, CISL FP Esteri, UIL/PA Esteri, FED. CONFSAL/UNSA Esteri, CONFINTESA FP.

Destinatario dell'ipotesi di accordo è il personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, di cui all'art. 1, co. 2, lett a) del CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018 e di cui all'articolo 93 del DPR 18/1967.

In considerazione della specificità di tale categoria di personale, gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva di comparto sono stati adattati alla regolamentazione del predetto personale attraverso contratti collettivi nazionali di categoria, detti "accordi successivi".

L'ultimo accordo successivo sottoscritto risale al 12 aprile 2001 e contiene gli adattamenti alle disposizioni contenute nel CCNL del 16 febbraio 1999, e ad esso si aggiunge il contratto integrativo 1998-2001, sottoscritto il 19 dicembre 2001. Tale accordo successivo è richiamato dal vigente CCNL (art.1, co.2). Da ultimo, il 19 maggio 2020 è stato sottoscritto il contratto integrativo 2016-2018 al vigente CCNL.

L'art. 10 dell'accordo successivo ha costituito presso questa amministrazione il fondo citato a decorrere dal 1° gennaio 2000, mentre l'art. 11 ne ha fissato i possibili impieghi:

- a) attribuire compensi differenziati di cui all'art. 12 del medesimo accordo;
- b) finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra all'interno dell'area, di cui all'art. 4 dell'accordo;
- c) finanziare la progressione economica orizzontale di cui all'art. 9 dell'accordo.

L'art. 3, comma 2 del contratto integrativo del 19.12.2001 prevede inoltre la possibilità per le parti di determinare con un successivo protocollo d'intesa le modalità di utilizzo delle risorse residuali del fondo, da corrispondere entro l'esercizio successivo.

La presente ipotesi di accordo per il personale a contratto a legge italiana, sul modello di quanto fatto quest'anno per il personale di ruolo di questa Amministrazione, ha previsto, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente (in particolare l'art. 7, co. 5 e l'art. 45, co. 3 del decreto legislativo 165/2001), che le risorse residuali del FRD siano impiegate per:

- a) la remunerazione della produttività individuale e organizzativa;
- b) la remunerazione di compiti che comportino disagi, rischi, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità.

In ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale con decreto ministeriale 23 dicembre 2010, n. 382bis, ha provveduto a dotarsi del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, modificato con decreto ministeriale 29 febbraio 2012, n. 152bis. Con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 20869, è stato adottato il Piano della performance del Ministero degli affari esteri 2019-2021. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo 150/2009.

Questa Amministrazione ha inoltre adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2019-2021 previsto dall'art. 11, co. 2 del decreto legislativo 150/2009 ed è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 150/2009.

Data di sottoscrizione	14.10.2020
Periodo temporale di vigenza	Esercizio finanziario 2019
Composizione della delegazione trattante	La parte pubblica è composta dal Direttore generale per le risorse e l'innovazione, Amb. Renato Varriale, dal Capo dell'Unità per le relazioni sindacali, Cons. Amb. Alfonso Di Riso e dal Capo Ufficio VI, Cons. Amb. Luca Spiniello. Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione sono: FP/CGIL Esteri, CISL FP Esteri, UIL/PA Esteri, FED. CONFISAL/UNSA Esteri, CONFINTESA FP, FLP. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono: FP/CGIL Esteri, CISL FP Esteri, UIL/PA Esteri, FED. CONFISAL/UNSA Esteri, CONFINTESA FP
Soggetti destinatari	Personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, di cui all'art. 1, co. 2, lett a) del CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018
Materie trattate dal contratto integrativo (breve descrizione)	Utilizzo delle risorse residuali del fondo unico di amministrazione per il personale a contratto a legge italiana relativo all'anno 2019 per: 1) remunerazione di attività effettivamente svolte che comportino disagi; 2) remunerazione della produttività individuale e organizzativa

Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno	
	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.
		È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, co. 6 del decreto legislativo n. 150/2009

## Sez. II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Tramite la presente ipotesi di accordo le parti hanno provveduto esclusivamente alla disciplina delle materie devolute all'ambito negoziale e non anche alle materie disciplinate da norme di legge o che siano oggetto di sola informazione alle parti sindacali.

L'**articolo 1** indica le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione. Si destinano i fondi residui pari a 2.194.101,50 euro al trattamento accessorio 2019 secondo i criteri di distribuzione descritti nei successivi articoli.

Viene inoltre specificato che la corresponsione dei benefici economici avviene previa informativa sindacale e sulla base di attività effettivamente svolte.

L'**articolo 2** prevede che l'ammontare di euro 658.230,45, equivalente al 30% delle risorse residuali, sia destinato a finanziare **specifiche indennità** connesse:

- a) all'esercizio di compiti che comportino disagi, rischi, frequenti contatti con il pubblico, nonché l'assunzione di specifiche responsabilità;
- b) il servizio reso in occasione di eventi culturali ed altri eventi realizzati nell'ambito di

manifestazioni dirette a promuovere il Sistema Paese fuori dell'orario di servizio.

Tutte le indennità sono attribuite in corrispondenza di attività e situazioni lavorative effettivamente svolte e gravose. I fondi attribuiti al pagamento di tali indennità e non utilizzati verranno distribuiti a titolo di produttività secondo i criteri di cui all'art. 3.

L'articolo 3 prevede che il restante 70% del totale sia destinato ad essere ripartito tra i dipendenti a titolo di **produttività individuale e organizzativa**, per un importo complessivo di 1.535.871,05 euro.

L'importo incentivante la produttività individuale e organizzativa è determinato sulla base dei sistemi di valutazione vigente al MAECI ovvero, tenuto conto degli obiettivi di gestione (di cui al Decreto Ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010 e successive modificazioni), sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti dai dipendenti, considerando il livello della partecipazione continuativa all'attività e al conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio, nonché del livello dell'impegno, del merito e del grado di contribuzione individuale misurato sulla base dei parametri di riferimento adottati dall'Amministrazione.

La determinazione dei compensi avverrà quindi in base ai seguenti criteri:

- a) punteggio della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi (sistema di valutazione della performance vigente per il personale di ruolo delle aree funzionali e per il personale a contratto a legge italiana del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale);
- b) punteggio di risultato attribuito (in base al sistema di valutazione delle performance vigente per gli uffici centrali e le sedi all'estero del MAECI) alla sede in cui presta servizio il dipendente nel periodo di riferimento della valutazione di cui al punto a);
- c) assiduità partecipativa del dipendente nel periodo di riferimento della valutazione di cui al punto a), determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

In un contesto normativo che pone sempre più enfasi sull'efficacia e sui risultati dell'azione amministrativa, misurati anche e soprattutto in relazione al soddisfacimento dell'utenza esterna, le innovative disposizioni dell'ipotesi di accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse residuali del FRD sono sempre più volte a garantire l'efficiente e razionale organizzazione del lavoro e delle risorse da parte del titolare dell'ufficio all'estero, nonché ad incentivare il personale a svolgere con il massimo impegno compiti e attività specifiche che, pur essendo particolarmente gravose, risultano fondamentali per il concreto ed efficace funzionamento delle sedi all'estero e per il pieno soddisfacimento dell'utenza esterna, anche per il buon esito dei numerosi eventi realizzati in ambito culturale o in ambito di manifestazioni volte a promuovere il Sistema Paese.

Lo strumento di misurazione ed incentivazione della produttività individuale ed organizzativa dei dipendenti, delineato nel confronto con le organizzazioni sindacali, e l'assegnazione delle indennità specifiche in corrispondenza di incarichi ed attività effettivamente svolti e conferiti dai titolari degli uffici all'estero nell'esercizio delle proprie prerogative, garantiscono una concreta differenziazione nel trattamento accessorio dei dipendenti più meritevoli. Ciò consente a sua volta il miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati, contribuendo altresì al raggiungimento degli obiettivi propri di ciascuna Sede, come indicati nel decreto ministeriale n. 20869/2019 "Adozione del Piano della Performance del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (2019-2021)" e relativi allegati.

Il Capo dell'Ufficio VI

Luca Spiniello

