



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo integrativo del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

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

Il contratto verte sulla definizione dei criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree, da svolgersi come previsto nella separata ipotesi di accordo sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 ai fini del finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle aree.

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	23.06.2022
Periodo temporale di vigenza	Fino a revisione
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Amb. Renato Varriale, Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione; Min. Plen. Paolo Trichilo, Vice Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione; Cons. Amb. Nicola De Santis, Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UILPA, CONFISAL-UNSA, FLP, CONFINTESA FP e USB. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFISAL-UNSA, FLP e CONFINTESA FP
Soggetti destinatari	Personale di ruolo di questa Amministrazione inquadrato nelle Aree Prima, Seconda e Terza.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri per gli 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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con D.M. 1310/866 del 31 marzo 2022 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
	Con D.M. n. 1700/830 del 6 aprile 2021 è stato adottato il Programma triennale 2021-2023 di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni	

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 contiene le clausole standard circa campo di applicazione, decorrenza, durata e verifica di attuazione del contratto.

L'articolo 2 disciplina procedure e criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree finanziati a valere sulle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2022 aventi carattere di certezza e stabilità, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL nel rispetto di quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021 firmato il 9.05.2022, dall'art.3 e dall'art.7 del CCNL 2016-2018 firmato il 12.02.2018, dall'art. 23 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dall'art. 52 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

In particolare, il comma 2 indica i requisiti di accesso alle procedure da possedere alla scadenza del termine previsto. Nell'elencazione dei provvedimenti disciplinari, ricevuti nei due anni precedenti il sopraindicato termine, che precludono l'accesso alla selezione si è tenuto conto dell'art. 18 del CCNL 2006-2009 comparto Ministeri.

Il comma 3 rimanda alla tabella contenuta nell'allegato A) dell'ipotesi di contratto per l'individuazione dei criteri meritocratici e selettivi ai fini della progressione economica orizzontale:

1. esperienza professionale;
2. titoli di studio;
3. merito (valutazioni individuali).

In proposito si evidenzia che, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare, al criterio della definizione numerica dell'esperienza professionale e dei titoli di studio posseduti si affianca, con peso maggiore, la componente meritocratica della valutazione della performance. Sarà pertanto considerata la media degli ultimi tre punteggi annuali ricevuti dal dipendente nella suindicata valutazione individuale.

E' previsto inoltre che il punteggio derivante dall'applicazione dei criteri indicati nell'Allegato A) sia diminuito in base alle sanzioni disciplinari ricevute nei due anni precedenti la data di sottoscrizione della domanda di partecipazione (2 punti per ogni multa). Il punteggio

complessivo è ulteriormente decurtato di 8 punti in caso di condanne definitive della magistratura contabile.

Al termine della procedura, per ciascuna fascia retributiva delle tre aree funzionali, è redatta una graduatoria di merito ai fini dell'accesso a quella immediatamente superiore.

Il Capo dell'Unità
Cons. Amb. Nicola De Santis