



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

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

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

Data di sottoscrizione	30.12.2022
Periodo temporale di validità	Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022
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: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA FP e USB. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA FP
Soggetti destinatari	Personale di questa Amministrazione inquadrato nelle Aree Prima, Seconda e Terza di cui all'art. 6 del CCNL Comparto Ministeri 2006-2009 e personale appartenente ai ruoli delle altre Amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo presso questo Ministero. E' espressamente escluso il personale indicato all'art. 4.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modalità di utilizzo delle Risorse del Fondo Risorse Decentrate 2022: a) remunerazione di indennità attribuite in funzione dell'effettivo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità relativi alle posizioni amministrative; b) remunerazione di attività effettivamente svolte e che comportano rischi e disagi; c) incentivazione della produttività individuale e organizzativa.

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. 2051 del 1 settembre 2022 è stato adottato il Programma triennale 2022-2024 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

A seguito della formale adozione da parte dell'Amministrazione dell'atto di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2022, con DM 5117/1614 del 07/12/2022 – sottoposto al riscontro preventivo amministrativo contabile dell'Ufficio Centrale di Bilancio presso questo Ministero (registrato al numero 167 del 31.01.2023) – l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021, comparto Funzioni Centrali, hanno sottoscritto una Ipotesi di Accordo sull'utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022.

Tramite l'Ipotesi di Accordo in esame, siglata in data 30.12.2022, le Parti hanno concordato le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo illustrate nell'art. 1 commi 1 e 2.

In particolare:

A) Tenuto conto dell'avvenuto aumento del numero delle Terze Aree Funzionali e dei relativi incarichi attribuiti, è stato convenuto di destinare la somma integrativa di € 645.000,00 (lordo amministrazione) a valere sul cap.1621\2022 per il finanziamento delle posizioni organizzative, e da ripartire sui capitoli stipendiali.

B) Le Parti hanno inoltre stabilito di ripartire la somma € 7.805.082,00 a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione, per le ulteriori finalità del presente accordo, convenendo infine che le somme attribuite e non utilizzate dai singoli Centri di Responsabilità per il pagamento delle indennità specifiche saranno portate ad incremento degli importi assegnati per la produttività.

Nell'articolo 3 si è proceduto all'individuazione delle finalità da perseguire attraverso le risorse disponibili (indicate nell'articolo 1) specificando le risorse destinate a ciascuna di esse. Si prevede in primo luogo, alle lettere A) e B), la corresponsione delle indennità attribuite in funzione dell'effettivo

svolgimento di incarichi di elevata responsabilità relativi alle posizioni organizzative di cui all'articolo 15 del CCNL 2019-2021.

Le altre indennità specifiche sono elencate nel testo dell'ipotesi di Accordo in parola alle lettere, C), D) ed E). In conformità a quanto previsto dall'art. 50 comma 2 del CCNL 2019-2021, comparto funzioni centrali, le ulteriori risorse disponibili sono utilizzate per finanziare i turni e la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza, nonché per compensare l'esercizio di compiti che comportano disagi connessi al rapporto con l'utenza o allo svolgimento di attività relazionali o usuranti e alla gravosità dell'orario di lavoro. Tali indennità contribuiscono a salvaguardare la specificità delle funzioni del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, consentendo di gestire h24 e sull'arco di tutta la settimana, la complessa e variegata rete estera. È altresì prevista la compensazione dell'esercizio dei compiti che espongono a specifiche responsabilità amministrative e penali (in particolare gli incarichi di consegnatario, cassiere, ufficiale rogante e sostituti).

Si precisa che le indennità sono riconosciute solo in quanto strettamente connesse ad attività effettivamente caratterizzate da "rischio" e "disagio", ovvero dall'assunzione di elevati livelli di responsabilità e di un alto grado di autonomia. Tutte le indennità sono attribuite in corrispondenza di attività e situazioni lavorative effettivamente svolte e gravose.

Le risorse complessivamente destinate alla produttività – indicate all'art. 3, lett. F) – sono state ripartite tra i Centri di Responsabilità assegnando a ciascun Centro un importo volto a remunerare la produttività individuale e organizzativa dei dipendenti che prestano servizio nel CdR stesso sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del MAECI (Decreto Ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010 e successive modificazioni, DM n. 1310/866 del 31 marzo 2022 sul Piano della Performance per il triennio 2022-2024). Il compenso destinato a remunerare la produttività individuale sarà corrisposto sulla base del punteggio della valutazione individuale, tenuto conto dell'assiduità partecipativa del dipendente nel periodo di riferimento della valutazione determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Il compenso destinato a remunerare la produttività organizzativa sarà corrisposto sulla base del punteggio di risultato attribuito all'unità organizzativa in cui presta servizio il dipendente, considerando l'assiduità partecipativa dello stesso determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Inoltre in applicazione dell'istituto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate potrà essere attribuita – a valere sulle risorse destinate ad incentivare la produttività individuale – una maggiorazione del 45% del valore medio dei premi individuali. Il valore teorico sarà calcolato sulle risorse destinate complessivamente alla performance individuale e sul personale beneficiario in servizio alla data del 31.12.2022. Il contratto integrativo stabilisce che tale maggiorazione potrà essere attribuita in ogni CdR, ad un massimo del 10% del personale in servizio alla predetta data, su decisione del Capo del Centro di Responsabilità.

L'ipotesi di Accordo è stata adottata nell'osservanza di quanto previsto dal CCNL2019-2021, comparto funzioni centrali, e in particolare dall'articolo 50, che stabilisce le finalità generali da perseguire attraverso il Fondo Risorse Decentrate, nonché dal CCNL 2016-2018 all'articolo 78 relativo alla differenziazione del premio individuale. In sede di contrattazione integrativa a livello di Direzioni Generali e strutture equiparate, ed esclusivamente per le materie riservate a tale ambito, le Parti provvederanno ad applicare e gestire in sede locale quanto determinato a livello di amministrazione.

Si specifica, ad ogni buon fine, che le Parti firmatarie del presente accordo hanno provveduto esclusivamente alla disciplina delle materie devolute all'ambito negoziale e indicate nell'articolo 7

del CCNL 2019-2021, comparto funzioni centrali. Si precisa al riguardo che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con le capacità e poteri del privato datore di lavoro, come previsto dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001.

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