



# Ministero delle Imprese e del Made in Italy

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE, I SISTEMI INFORMATIVI E IL BILANCIO  
DIVISIONE I – ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI SINDACALI E RELAZIONE CON IL PUBBLICO

**IPOSTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DI  
SECONDA FASCIA DEL MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY  
(GIÀ MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO - ANNO 2022)**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### **Modulo 1**

Data di sottoscrizione	19 settembre 2023
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte pubblica:</b> il Direttore generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio (DG ROSIB), in qualità di Presidente di parte pubblica; il Segretario Generale, delegazione; il Direttore generale della Direzione generale per i Servizi di Comunicazione elettronica, di Radiodiffusione e Postali (DG SCERP), delegazione (assente in sede di contrattazione) il Direttore generale della Direzione generale per le Tecnologie delle Comunicazioni e la Sicurezza Informatica - Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle Tecnologie dell'Informazione (DG TCSI-ISCTI), delegazione.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• UNADIS</li><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA</li><li>• DIRSTAT</li><li>• DIRSTAT-FIALP-UNSA</li><li>• ANMI ASSOMED SIVEMP FPM (assente in sede di contrattazione)</li><li>• CIDA FC</li><li>• FLEPAR (assente in sede di contrattazione)</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• UNADIS</li><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DIRSTAT-FIALP-UNSA</li> <li>• UIL PA</li> <li>• CIDA FC</li> </ul>	
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, già Ministero dello sviluppo economico.	
Materie trattate dal contratto integrativo	Retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile, retribuzione di risultato, maggiorazione della retribuzione di risultato, incarichi <i>ad interim</i> , compensi per incarichi aggiuntivi.	
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.  Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	In corso di acquisizione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con decreti ministeriali, 26 gennaio 2022 (registrato alla Corte dei conti il 3 marzo 2022 n. 176) e 23 giugno 2023 n. 158, sono stati adottati, rispettivamente, il Piano della <i>performance</i> 2022-2024, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ed approvata dall'OIV la relazione sulla <i>performance</i>, anno 2022, (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>");</li> <li>• Con decreto ministeriale 31 gennaio 2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica amministrazione (PIAO) 2023-2025, in cui confluisce, a partire dall'anno 2021, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 80/2021, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e integrità (redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 8, approvato con DM n.108 del 29/04/2022 e della legge 6 novembre 2012, n. 190, registrato alla Corte dei conti il 09/06/2022 n. 1841; consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>");</li> <li>• È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009: sul sito istituzionale, accedendo alla sezione</li> </ul>



		<i>“Amministrazione trasparente”, sono consultabili gli accordi per i quali è stato ultimato l’iter di controllo.</i>
Eventuali osservazioni: <i>nessuna</i>		

## **Modulo 2**

### *Illustrazione dell’articolato*

*(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni)*

#### **a) sottoscrizione dell’ipotesi, destinatari e termini di validità dell’accordo**

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 19 settembre 2023 ha siglato l’ipotesi di accordo (*allegato 1*) relativa alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di livello non generale del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, già Ministero dello sviluppo economico. A riguardo, gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla Legge 16 dicembre 2022, n. 204 stabiliscono che il *“Ministero dello sviluppo economico”* assume la denominazione di *“Ministero delle Imprese e del Made in Italy”* (MIMIT) sostituendo, a ogni effetto e ovunque presente, la precedente denominazione.

L’accordo in esame si applica alle prestazioni lavorative rese nell’anno 2022 dai dirigenti di seconda fascia del Ministero il cui organico è individuato in complessive 104 unità con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 149 recante *“Regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico”*, ora MIMIT (cfr. Tabella A allegata al dPCM), adottato ai sensi del decreto-legge 1° marzo 2021 n. 22, convertito con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55 che ha trasferito al MiTE ora MASE competenze relative al settore energetico.

Si rappresenta, altresì, che ai sensi dell’art. 7 del decreto-legge 21/03/2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 51 del 2022, che istituisce l’*“Unità di missione del Garante per la sorveglianza dei prezzi”*, la dotazione organica del Ministero è incrementata, rispetto alle 104 posizioni sopra specificate - di un posto dirigenziale di livello non generale. Tuttavia, per l’anno 2022, l’incremento della dotazione organica è valido per sette dodicesimi; pertanto, per il periodo giugno/dicembre 2022 i posti di funzione dirigenziale sono pari a 105 unità.

Il regolare svolgimento delle attività è assicurato dai titolari incaricati e, in assenza, mediante conferimento di incarichi *ad interim*.



**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo per l'anno 2022**

Le risorse del Fondo 2022 sono destinate - al netto delle somme da erogare ai singoli dirigenti in relazione all'incarico aggiuntivo ovvero per espletamento di quello *ad interim* o per applicazione della clausola di salvaguardia - al finanziamento della retribuzione di posizione e, per la parte che residua, alla retribuzione di risultato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati nonché alla maggiorazione di risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 2016-2018.

**c) Effetti abrogativi impliciti:**

L'accordo in esame, sessione 2022, non ha effetti abrogativi neppure impliciti.

**d) Illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale**

All'articolo 1, le Parti con il presente accordo definiscono la destinazione delle risorse complessive del Fondo di posizione e di risultato 2022, dettagliatamente declinate nella Tabella A (allegato 4) di composizione del Fondo medesimo, specificando altresì i destinatari, ossia i dirigenti di seconda fascia del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

All'articolo 2, si confermano le retribuzioni di posizione fissa di parte variabile, queste ultime differenziate per fasce di valore economico, secondo gli importi (cfr. tabella che segue), già stabilite con decreto ministeriale 24 maggio 2017, confermate con D.M. 6 marzo 2020 e, da ultimo, con D.M. 25 gennaio 2022.

FASCIA ECONOMICA	POSIZIONE VARIABILE
I	€ 32.900,00
II	€ 28.200,00
III	€ 23.500,00

Si attesta, altresì, il rispetto del principio di premialità nell'attribuzione delle voci retributive: difatti, la retribuzione di posizione di parte variabile è differenziata in tre fasce economiche di graduazione dei posti di funzione dirigenziale di livello non generale, stabilite unilateralmente dall'Amministrazione nel rispetto dell'articolo 55, comma 2, lettere a) e b) del CCNL dell'Area I – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

La retribuzione di posizione, fissa e variabile, rispetta il limite - stabilito dall'articolo 52, comma 1, del CCNL dell'Area Funzioni centrali, triennio 2016-2018 - "*nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive*" del Fondo e la retribuzione di risultato è definita in misura non inferiore al 15% delle disponibilità, come stabilito dall'articolo 25, comma 1, del CCNL normativa 2006-2009 (cfr. tabella B – allegato 5).

La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nonché differenziata sulla base del punteggio, conseguito dal dirigente in sede di valutazione mediante il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*". In



particolare, tale componente retributiva è correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati e prevede che venga attribuita al dirigente una quota di risultato in relazione sia alla performance organizzativa - vale a dire in base al grado di conseguimento degli obiettivi - sia alla performance individuale - vale a dire con riferimento ai comportamenti organizzativi - considerati mediante apposite schede di valutazione. Pertanto, è garantita agli aventi titolo una adeguata ed effettiva differenziazione degli importi, correlata anche a variazioni minime di punteggio preso atto che l'importo della retribuzione è quantificato secondo un principio di proporzionalità, diretta e continua, rispetto alla valutazione conseguita e non invece per scaglioni secondo prefissate classi di punteggio.

All'articolo 3 è stabilita una maggiorazione della retribuzione di risultato a favore dei dirigenti che sono stati incaricati di gestire *ad interim* uffici privi di titolare. Al dirigente incaricato è riconosciuta una retribuzione aggiuntiva pari al 25% della retribuzione di posizione complessiva, di parte fissa e di parte variabile, prevista per l'ufficio al quale si riferisce l'incarico di reggenza. Il medesimo articolo stabilisce che, nel caso di conferimento di più incarichi di reggenza ad uno stesso dirigente, questi ha diritto alla prevista retribuzione aggiuntiva soltanto per uno degli incarichi: quello per il quale è prevista la retribuzione di posizione variabile più favorevole. Si attesta il rispetto dell'articolo 61, comma 3, del CCNL dell'Area I quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

All'articolo 4 il pagamento della quota dei compensi per incarichi aggiuntivi, a favore dei dirigenti di seconda fascia che effettivamente hanno espletato detti incarichi, avviene in ragione del 50% del totale affluito sul pertinente capitolo di entrata, in aggiunta alla retribuzione individuale di posizione e di risultato. In attuazione dell'art. 60 del CCNL 2002/2005, i compensi per i dirigenti che svolgono incarichi remunerati corrisposti da terzi, confluiscono nel Fondo 2022 e sono destinati al trattamento economico accessorio sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, confermando l'applicazione dell'accordo decentrato, definitivamente sottoscritto il 26 marzo 2019 a seguito di certificazione congiunta.

All'articolo 5 è stabilito che la maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 2016-2018, sottoscritto in via definitiva il 9 marzo 2020, è pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato ed è attribuita al 10% del personale dirigenziale che ha conseguito le valutazioni più elevate e sarà conferita a cura del valutatore del relativo Centro di responsabilità con provvedimento motivato nel limite di una maggiorazione per ciascun centro di responsabilità, con esclusione degli Uffici di Diretta Collaborazione. A parità di punteggio più elevato, si osservano nell'ordine, per la scelta del dirigente destinatario del premio di maggiorazione, i seguenti criteri:

- a) svolgimento di incarichi particolarmente onerosi per linee di attività, per risorse finanziarie gestite o per numero elevato di personale da coordinare;
- b) promozione di rilevanti iniziative innovative o strategiche riguardanti la razionalizzazione e lo snellimento delle procedure amministrative;



- c) avviamento di iniziative volte a massimizzare i risultati anche attraverso un più efficace rapporto tra costi e benefici;
- d) migliore media delle valutazioni dell'ultimo triennio.

All'articolo 6 è previsto che, nel caso in cui i processi di riorganizzazione abbiano comportato per il dirigente la revoca dell'incarico e il conferimento di uno nuovo tra quelli previsti dalla struttura amministrativa, con una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 100% per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Per gli anni successivi trova applicazione quanto stabilito nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 54 del CCNL 2016-2018. Il relativo onere è posto a carico del Fondo di posizione e di risultato. Per l'anno 2022 è destinata a tal fine, la quota massima pari a € 10.118,00, a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP. Il beneficio non spetta in caso di affidamento al dirigente di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa ovvero per specifica preferenza del dirigente verso incarichi di minore responsabilità o per volontaria risoluzione anticipata dell'incarico conferito.

All'articolo 7 le Parti hanno concordato, che per il personale in distacco sindacale, a garanzia della retribuzione ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2016-2018 la percentuale pari al 90 per cento delle voci retributive conseguite complessivamente dal dirigente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con l'esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim, aggiuntivi e quelli previsti da disposizioni di legge.

All'articolo 8, come clausola di chiusura, le Parti hanno concordato che le risorse non assegnate secondo le disposizioni di cui ai precedenti articoli e le eventuali somme che dovessero rendersi ulteriormente disponibili, saranno destinate, ai sensi dell'articolo 58, comma 8, del CCNL 2002-2005, al finanziamento della retribuzione di risultato sulla base del "Sistema misurazione e valutazione della performance" approvato con D.M. 6 luglio 2020.

#### **e) Risultati attesi**

Con la presente ipotesi di accordo le Parti intendono riconoscere al personale dirigente di livello non generale il valore aggiunto apportato nel raggiungimento degli obiettivi le cui linee di azione costituiscono il programma d'interventi operativi di questo Ministero.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Amedeo TETI)