



**Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI

Criteria progressioni economiche – Ipotesi di Accordo integrativo

**Art. 1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente accordo si applica alla contrattazione integrativa sul Fondo risorse decentrate per il 2019, con decorrenza 1° gennaio 2019, a tutto il personale delle Aree funzionali del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) che presta servizio presso le sedi centrali e periferiche del MIT.

**Art. 2**

**OGGETTO DELL'ACCORDO**

Con questo accordo le parti stabiliscono i criteri per la definizione delle progressioni economiche, intese come sviluppi economici all'interno delle aree, ai sensi dell' art. 7 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018, firmato il 12.02.18 e di seguito denominato CCNL.

Le risorse destinate a consentire i passaggi di fascia retributiva, sulla base dei dati ad oggi disponibili (contrattazione integrativa fondo risorse decentrate 2018) e fatta salva la relativa certificazione, sono pari ad € 3.654.789,23, alle quali potranno aggiungersi le ulteriori risorse che dovessero essere reperite.

**Art. 3**

**CRITERI DI SELEZIONE**

I passaggi dalla fascia retributiva attualmente rivestita a quella immediatamente superiore avvengono a valere sulle risorse economiche di cui all'art. 2, in base ad

apposita graduatoria di merito, per ognuna delle tre aree di appartenenza dei dipendenti.

Il numero previsto di progressioni economiche all'interno di ciascuna area, fermo restando il limite delle risorse disponibili, è il seguente:

- Prima area            25;
- Seconda area        1.000;
- Terza area            500;

Al termine della procedura selettiva, individuati esattamente i costi effettivi delle progressioni economiche, nei limiti delle risorse disponibili, saranno eventualmente assegnate ulteriori progressioni economiche privilegiando i dipendenti dell'area più bassa e, pertanto, nel seguente ordine:

- 1) il dipendente nella posizione più alta nella prima area, tra quelli non rientranti in posizione utile al termine della prima fase;
- 2) il dipendente nella posizione più alta nella seconda area, tra quelli non rientranti in posizione utile al termine della prima fase;
- 3) il dipendente nella posizione più alta nella terza area, tra quelli non rientranti in posizione utile al termine della prima fase.

Tale alternanza viene ripetuta fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

La procedura selettiva è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

**1) Esame: max 10 punti**

Per gli appartenenti all'Area I l'esame verterà su test di 20 domande a risposta multipla di cultura generale. Una batteria di 100 test, da cui saranno estratti quelli dell'esame, sarà appositamente pubblicata 30 giorni prima dell'esame, sul sito istituzionale del MIT.

Per gli appartenenti all'Area II l'esame verterà su test di 20 domande a risposta multipla sia di cultura generale che specifiche per i profili amministrativo, tecnico e informatico. Una batteria di 130 test, da cui saranno estratti quelli dell'esame, sarà appositamente pubblicata 30 giorni prima dell'esame, sul sito istituzionale del MIT.



Per gli appartenenti all'Area III l'esame verterà su test di 20 domande a risposta multipla sia specifiche per ciascun profilo professionale che di cultura generale. Una batteria di 150 test, da cui saranno estratti quelli dell'esame, sarà appositamente pubblicata 30 giorni prima dell'esame, sul sito istituzionale del MIT.

**2) Anzianità di servizio nei ruoli MIT nella fascia economica di appartenenza alla data del 1° gennaio 2019: max 15 punti**

- Anzianità di servizio nella fascia economica di appartenenza superiore a 12 anni: punti 15;
- Anzianità di servizio nella fascia economica di appartenenza pari o inferiore a 12 anni e superiore a 5 anni: punti 5;
- Anzianità di servizio nella fascia economica di appartenenza pari o inferiore a 5 anni e superiore a 2 anni: punti 0.

**3) Titolo di studio alla data del 1° gennaio 2019: max 5 punti**

**- Area Prima:**

- Scuola secondaria di primo grado : punti 3
- Scuola secondaria di secondo grado : punti 4
- Laurea triennale o superiore punti : 5

**- Area Seconda:**

- Scuola secondaria di primo grado : punti 2
- Scuola secondaria di secondo grado : punti 3
- Laurea triennale : punti 4
- Laurea magistrale/specialistica (o vecchio ordinamento) : punti 5

**- Area Terza:**

- Scuola secondaria di secondo grado : punti 2
- Laurea triennale : punti 3
- Laurea magistrale/specialistica (o vecchio ordinamento) : punti 4
- Seconda laurea magistrale/specialistica (o vecchio ordinamento), dottorato di ricerca : punti 5



Nelle graduatorie a parità di punteggio si procederà come segue:

- a) precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nei ruoli del MIT, in caso di parità;
- b) precedenza al dipendente che abbia conseguito il maggior punteggio nella valutazione relativa all'anno 2018 in caso di ulteriore parità;
- c) precedenza al dipendente più anziano di età, in caso di persistente parità.

#### **Art. 4**

### **PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE**

Possono partecipare alla procedura per l'attribuzione della fascia economica superiore i dipendenti del MIT che risultano in servizio al 1° gennaio 2019 e che abbiano un'anzianità non inferiore a due anni nei ruoli del MIT o di altra amministrazione pubblica ai sensi dell'art. 1 del d. lgs. n. 165/01.

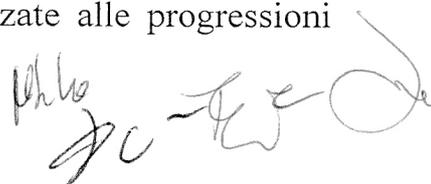
Sono inoltre esclusi dalle suddette procedure:

- a) coloro che alla data di decorrenza degli sviluppi economici non appartengono ai ruoli del MIT, ancorché vi prestino servizio a titolo di comando o di fuori ruolo ovvero a tempo determinato o in posizione di non di ruolo;
- b) i dipendenti che alla data di decorrenza degli sviluppi economici nonché all'atto dell'indizione della procedura, risultano sospesi cautelamente, in via obbligatoria o facoltativa dal servizio;
- c) i dipendenti che alla data di decorrenza degli sviluppi economici hanno riportato nei due anni precedenti una sanzione disciplinare diversa dal rimprovero verbale e/o scritto e dalla multa ovvero sono stati interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

#### **Art. 5**

### **CLAUSOLA PROGRAMMATICA**

Le parti si impegnano, per gli anni successivi al 2019, a valere sui fondi disponibili del Fondo Risorse Decentrate, a proseguire le attività finalizzate alle progressioni

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

economiche con l'obiettivo di coinvolgere una consistente e significativa quota di personale.

Roma, 27 febbraio 2019

PARTE PUBBLICA

*E. G. I. C.*

PARTE SINDACALE

VILPA MIT. *Giulio G. G. G.*  
FPCGIL *M. M. M.*  
CISL FP *Valle h. V. V.*

CONTINENZA FP. NON FIRMA  
VEDI NOTA A VERBALE  
FLP NON FIRMA



Nota a verbale dell'incontro per la firma del FUA 2018

La scrivente O.S. non firma il presente accordo poiché sono venuti a mancare tutti i presupposti indicati nella proposta consegnata all'Amministrazione indicata qui di seguito.

Ciò ci rammarica in modo particolare anche perché grazie alla nostra posizione mantenuta per tre anni siamo riusciti ad abbassare al 3% la somma devoluta dal FUA dei livelli ai dirigenti con conseguente implemento della somma da destinare ai dipendenti.

Criteria progressioni economiche – Accordo integrativo

Proposta Confintesa FP

*Tali sviluppi economici **rimanendo interni all'Area di operatività** non prevedono modifiche sostanziali di competenza del lavoratore invece devono riguardare il giusto adeguamento stipendiale del lavoratore al costo della vita parametrato agli anni di anzianità. Tale adeguamento, che ad oggi non è garantito come previsto dagli artt. 73, 74 e 75 del CCNL 12/2/2018, non deve basarsi su valutazioni sostanziali di competenza e valutazioni di merito bensì sull'armonizzazione degli incrementi stipendiali equi per tutti i lavoratori di ciascuna area. **Ciò rende inopportuno all'interno dell' articolato qualunque clausola di valutazione tramite Test e Valutazioni del Dirigente** che rispettivamente ricadrebbero sull'amministrazione come **inutile peso economico e di usura stampanti gli uni e mortificazione del personale gli altri personale che, invece di poter presentare effettivi titoli sul lavoro espletato deve ridursi a valutazioni sommarie e soggettive**. Ricordando che le ultime progressioni economiche sono avvenute in considerazione di anzianità e titoli di studio e sul lavoro espletato. Non potendo far progredire tutti, per assenza di fondi, una possibile garanzia sarebbe imporre la clausola di esclusione di chi ha ultimamente progredito almeno nei casi di parità di punteggio e come seconda clausola premiare la maggiore anzianità. Ovviamente la maniera più opportuna sarebbe l'individuazione dei **fondi per la progressione economica di tutti**.*

**Ribadendo l'inopportunità e lo spreco finanziario e di usura dotazioni (macchine/carta) dell'utilizzo dei test si fa notare che il numero di quiz per gli esami non garantiscono maggior competenza ma solo maggior memoria.**

**Per evitare di scalzare il personale che non ha progredito 10 anni fa reinserire il punto 4, mancato conseguimento della progressione economica all'esito delle procedure effettuate presso il MIT in punti 10. Numeri salvaguardia ipotetici visto che non si posseggono dati sul personale, mancando le piante organiche dal 1994.**

13 febbraio 2019.