



Ministero del Turismo

Direzione Generale degli Affari Generali e delle Risorse Umane

**Ipotesi di contratto integrativo ai sensi dell'articolo 44, comma 1, del CCNL
Dirigenti - Area Funzioni Centrali del 9 marzo 2020**

Il giorno 20 luglio 2023 ha avuto luogo l'incontro in videoconferenza tra la parte pubblica e le OO.SS. rappresentative della dirigenza per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lett. b), c), d), e), f), i), j), k) del CCNL 9.03.2020.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo di cui agli articoli seguenti.

Quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di seconda fascia - anno 2022

Il presente accordo viene siglato a valere sulle risorse di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di seconda fascia appartenente alle strutture ministeriali per l'anno 2022, come quantificato con Determina del Direttore Generale prot. 11005/23 del 7 giugno 2023, pari ad euro 1.112.711,65 complessivi, che comprendono sia le risorse di cui al decreto interministeriale del Ministro del turismo di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prot.1745 del 24 settembre 2021 destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di seconda fascia appartenente all'Unità di Missione PNRR, sia le risorse di cui al D.P.C.M. 23 dicembre 2021, Tabella 5, pubblicato sulla G.U. SG n.59 dell'11/3/2022.

Art. 1

Destinazione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del dirigenti di II fascia

In relazione a quanto richiamato dal presente Accordo, la ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio Anno 2022 per il personale dirigenziale di seconda fascia delle strutture del Ministero verrà operata sino alla concorrenza di € 992.685,80 in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio, per il lasso di tempo 1/1/2022-31/12/2022, tenuto conto dell'ammontare massimo delle risorse disponibili per l'anno 2022 di cui € 786.436,05 costituiscono la copertura finanziaria della spesa erogata a titolo di retribuzione di posizione fissa e variabile al personale

SN
46
SP
SL

U

dirigente in servizio dalle rispettive decorrenze ed € 206.249,74 disponibili a consuntivo per la retribuzione di risultato.

Art. 2

Differenziazione della retribuzione di risultato

Fermo restando quanto disposto all'art. 1 in ordine al riferimento ai giorni di copertura dell'incarico da parte del dirigente beneficiario, giusta decorrenza della nomina, le parti concordano di individuare quale criterio per la determinazione della retribuzione di risultato, quello qualitativo in base al quale la retribuzione annua di risultato è calcolata per ciascun dirigente in misura proporzionale agli esiti della valutazione riportata nell'anno di riferimento.

In particolare, al fine di poter procedere alla chiusura del ciclo della performance 2022 e consentire il pagamento della retribuzione di risultato al personale dirigenziale di seconda fascia, le parti concordano che, nelle more dell'applicazione del sistema di valutazione del Ministero del Turismo, per l'annualità 2022 allo stato non può che farsi riferimento al sistema in uso presso il Ministero della Cultura, tenuto conto del parere positivo espresso in tal senso dall'O.I.V. con propria nota del 30 dicembre 2022.

Sono stabiliti sette livelli di correlazione diretta tra valutazione conseguita e livello economico da attribuire come risultato sulla base delle risorse disponibili:

Punteggio ottenuto	Retribuzione di risultato
da 95 a 100	100%
da 94,9 a 90	95%
da 89,9 a 85	90%
da 84,9 a 75	80%
da 74,9 a 65	70%
da 64,9 a 50	50%
inferiore a 50	0

Il valore della retribuzione di risultato verrà individuato attraverso meccanismi di parametrizzazione volti ad ancorare la remunerazione di tale componente retributiva ai livelli qualitativi e quantitativi della prestazione effettivamente resa.

Le parti - ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 9.03.2020 pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale definiscono di seguito i criteri concorrenti per l'individuazione degli aventi diritto nell'ambito del 10% dei dirigenti presenti:

1. **criterio qualitativo** → conseguimento della massima valutazione (pari a 100) in base al sistema di valutazione vigente;

SW MP
SC FO GL

W

2. criterio quantitativo → maggior carico di lavoro nell'anno di valutazione, avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite dal valutato;
3. criterio quali-quantitativo → complessità delle funzioni svolte.
4. Determinazione percentuale che beneficia della maggiorazione → I dirigenti presenti al 31.12.2022 risultano 17 (ivi inclusi i 3 dirigenti di II fascia a tempo determinato dell'Unità di missione PNRR), il 10% di essi è pari a 1,7 e, quindi applicando l'arrotondamento per eccesso: $1,7=2$, i destinatari di tale maggiorazione saranno due dirigenti, da individuare tra quelli che abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 100, che abbiano avuto il maggior carico di lavoro con riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite e che abbiano svolto le funzioni più complesse.

La determinazione degli importi della retribuzione di risultato forma annualmente oggetto di contrattazione integrativa nazionale e viene operata sulla base delle risorse effettivamente disponibili nell'esercizio di riferimento ed in applicazione dei criteri contemplati a tale scopo dal sistema di valutazione vigente per il Dicastero.

Art. 3

Distribuzione risorse aggiuntive

Eventuali ulteriori risorse che si rendessero disponibili verranno distribuite con i medesimi criteri stabiliti con il presente accordo.

Art. 4

Incarichi aggiuntivi

Le parti concordano che ai dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, conferiti dall'amministrazione o su designazione della stessa, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia, è attribuita una percentuale del 50% di ciò che residua del compenso, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione a decorrere dall'anno 2022.

Art. 5

Incarichi di reggenza

(Art. 61 CCNI 2002/2005)

Nell'ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza può essere affidata ad altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim; il dirigente durante il periodo di sostituzione continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Le parti concordano che la retribuzione di risultato del dirigente sia integrata per i periodi di sostituzione non inferiori ad almeno un mese continuativo di un ulteriore importo pari al 25% del valore della posizione relativa all'incarico conferito.

Art. 6

Clausola di salvaguardia economica

SW JP
SL FB GL

h

Le parti concordano che al verificarsi delle condizioni previste dal comma 1 dell'art. 54 - Clausola di salvaguardia economica, del CCNL 9.03.2020, in presenza di una valutazione non negativa, al dirigente al quale è conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla nuova struttura organizzativa avente una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella del precedente incarico, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 100% per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Le riduzioni per gli anni successivi di cui al comma 3 del suddetto art. 54 sono calcolate con riferimento a detto importo.

Art. 7

Determinazione valore elemento di garanzia

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 32, comma 1, lett. b) del CCNL 9.03.2020, da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta alla retribuzione tabellare, è pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge, riproporzionato con riferimento alla durata in mesi ovvero in caso di distacco frazionato.

La quota dell'elemento retributivo di garanzia avente carattere *fisso e periodico su base mensile*, non dovrà essere superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

La quota residua verrà erogata in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato a seguito dell'accordo di contrattazione integrativa annuale.

In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Letto, confermato e sottoscritto.

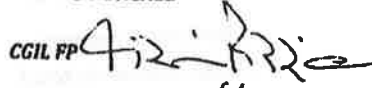
PARTE PUBBLICA

Dott. Gianluca Lagana

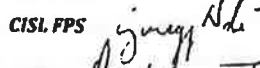


PARTE SINDACALE

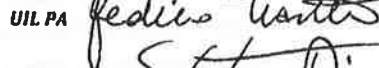
CGIL FP



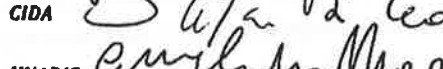
CISL FPS



UIL PA



CIDA



UNADIS

