



MINISTERO DEL TURISMO
Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane

Accordo Integrativo definitivo per l'utilizzazione del Fondo risorse decentrate – Anno 2021

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale non dirigenziale assunto a tempo determinato o indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, in servizio nell'anno 2021 presso le strutture del Ministero del Turismo (MITUR).

Nel testo del presente accordo per C.C.N.L. si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Ministeri 2016/2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Art. 2 OGGETTO DELL'ACCORDO

Con il presente accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo risorse decentrate – anno 2021.

Ai sensi del disposto di cui all'art. 40, comma 3-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Art. 3 QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

Il presente accordo viene siglato a valere sulle risorse di cui al Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, come quantificato con Determina n. 1643/21 del 17/11/2021.

In particolare, ai fini della ripartizione delle risorse di cui al presente accordo, trova applicazione il disposto dell'art. 3 della citata Determina di costituzione, secondo cui. “con riferimento all'importo di cui all'art.2, per l'anno 2021, il Fondo Risorse Decentrate del personale delle aree funzionali del Ministero del Turismo destinabile alla contrattazione verrà *determinato e costituito* in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio al 31 dicembre 2021, parametrando quest'ultima sulla base della decorrenza temporale calcolata dalla data di presa di servizio di ciascun dipendente”

Art. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

1. Al fine di poter procedere alla chiusura del ciclo della performance 2021 e consentire il pagamento dei premi al personale del comparto, le parti concordano che, in ragione della recente istituzione del Ministero del Turismo e dell'impossibilità di predisporre un proprio sistema di valutazione della performance, allo stato non può che farsi riferimento al sistema in uso presso il Ministero della Cultura.
2. In relazione a quanto richiamato all'art. 3 del presente Accordo, preso atto delle considerazioni espresse dal Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP con nota n.251410 del 7 novembre 2022

in ordine all'ipotesi di accordo sottoscritta il 14 aprile 2022, la ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio anno 2021 verrà operata sino alla concorrenza di euro 80.450,00, sulla base del valore medio pro-capite del fondo di cui alla Determina n. 1643/21 del 17/11/2021 e della consistenza effettiva di personale in servizio, per il lasso di tempo 1/5/2021-31/12/2021.

Il predetto importo di euro 80.450,00 verrà ripartito e utilizzato:

- a) nella misura del 60%, pari a € **48.270,00**, per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
 - b) nella misura del 30%, pari a € **24.135,00**, per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance individuale, ai sensi dell'articolo 77, comma 3, del CCNL 2016/2018;
 - c) nella misura del 10%, pari a € **8.045,00** per remunerare la maggiorazione prevista dall'art. 78 del CCNL 2016/2018.
3. Il trattamento economico correlato alla performance organizzativa sarà corrisposto in misura proporzionale al punteggio ottenuto dall'ufficio di appartenenza (max 75) e, di riflesso, assegnato ai dipendenti dello stesso per il contributo prestato al raggiungimento degli obiettivi.
- Il trattamento economico correlato alla performance individuale, ossia alla qualità del contributo prestato da ciascun dipendente come determinato dal soggetto valutatore secondo il sistema in uso presso il Ministero della Cultura (max 25, cfr. paragrafo "Valutazione dei comportamenti organizzativi", pag. 10 del succitato Manuale) sarà parametrato ad un sistema di pesi assegnati ai punteggi conseguiti, suddivisi nelle fasce 5-8, 9-13, 14-18, 19-25, e specificati nello schema che segue:

FASCE	PUNTEGGIO	PESI
1	25-19	125
2	18-14	115
3	13-9	110
4	8-5	100

4. In considerazione della duplice circostanza che la copertura delle posizioni dirigenziali di secondo livello è avvenuta solo a partire dalla fine del mese di settembre e della adozione per l'anno 2021 del sistema di valutazione vigente presso il Ministero della cultura (cfr. nota dell'OIV del 3 febbraio 2022, in relazione all'assenza di un sistema di valutazione specifico del MTUR per l'anno di riferimento del presente accordo), la valutazione per i periodi di tempo in cui gli Uffici di appartenenza del personale non risultano essere coperti dal Dirigente non generale titolare dello stesso, verrà effettuata dal Direttore Generale a far data dalla relativa registrazione del provvedimento di nomina a cura della Corte dei conti e dal Segretario generale per il periodo di tempo antecedente alla suddetta registrazione. L'eventuale fase di contraddittorio in merito ai punteggi attribuiti al personale e dallo stesso contestati, verrà svolta secondo la procedura prevista dal già menzionato Manuale (cfr. "attribuzione del punteggio", pag.18), nella parte in cui stabilisce i termini di presentazione della contestazione (non superiori a 10 giorni lavorativi dalla notifica dello schema di provvedimento di valutazione, pag. 18) i termini della valutazione di seconda istanza (entro 15 gg. dalla notifica del provvedimento finale di valutazione della , pag.18) ed i termini della decisione del valutatore di II istanza (entro 15 gg. dal reclamo, pag.18)
5. La collocazione operativa del personale valutato ai fini della remunerazione incentrata sul meccanismo di cui al comma 3 andrà desunta dall'allegato n.1 della Direttiva per l'azione amministrativa dell'anno 2021

Art. 5
MAGGIORAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Per l'anno 2021 al personale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL 2016/2018, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In considerazione della quota di risorse del Fondo 2021 destinata a tale maggiorazione, come specificata all'art. 4, comma 2, lett. c), la percentuale di personale cui destinare l'emolumento in parola è pari al 35% delle unità valutate.

Art. 6
PROCEDIMENTO DI VERIFICA

Il presente accordo sarà sottoposto al procedimento di verifica congiunta da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze - RGS- ai sensi dell'art. 40-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Roma,

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

RSU

Vitali S.

RSU

F.lli

CISL FP

S. J. V. S.

UIL PA

Prof. U. S. A. S.

CGIL FP

Chambellani