



Ministero del Turismo

Direzione Generale degli affari Generali e delle risorse umane

Accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia - anno 2021

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con nota prot. n. 25976 del 18/04/2023, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEL - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40-bis, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia sottoscritto il 1° settembre 2022, le parti si incontrano il giorno 7 giugno 2023 alle ore 9:30, in videoconferenza, per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti per l'Amministrazione:

Dott. Gianluca Laganà

Direttore generale della Direzione generale degli affari Generali e delle Risorse Umane

Sono presenti per le OO.SS.:

CGIL FP: Dott.ssa Tiziana Pizziconi

CISL FFS: Dott. Giuseppe Nofè

UIL PA: Dott. Federico Trastulli

CIDA: Dott. Stefano Di Leo

UNADIS: Dott. Guglielmo Mareoni

Visto, il CCNL, relativo al personale dirigente dell'Area I, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009 sottoscritto il 12 febbraio 2010;

Visto, il CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018 del 9 marzo 2020 ed in particolare, l'articolo 44 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. h), c), d), e), f), i), j), k);

Vista, la Determina del Segretario Generale, Del 16 settembre 2021, n. 384, con la quale è stato determinato l'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del Turismo pari ad euro 403.228,76;

Visto, il Decreto Interministeriale del Ministro del turismo di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prot.1745 del 24 settembre 2021, con il quale sono state assegnate ulteriori risorse pari ad euro 75.594,77, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di seconda fascia appartenente all'Unità di Missione PNRR;

Visto, il DPCM 23 dicembre 2021, pubblicato nella GU SG 59 dell'11 marzo 2022 che ha incrementato le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del Turismo per euro 77.336,00;

Atteso, l'esito positivo del riscontro preventivo amministrativo contabile da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero del Turismo, con registrazione in data 23 settembre 2021, n. 1613, della precitata Determina del Segretario Generale, n. 384/2021;

Atteso, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad euro 70.241,81, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione fissa e variabile per l'anno 2021,

le parti concordano:

Art. 1

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

In relazione a quanto richiamato dal presente Accordo, la ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio Anno 2021 per il personale dirigenziale di seconda fascia delle strutture del Ministero verrà operata sino alla concorrenza di euro 221.290,89, in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio, per il lasso di tempo 1/5/2021-31/12/2021 (tenuto conto dei criteri e dei parametri di quantificazione del fondo di cui alla Determina del Segretario generale 16/09/2021).

Analogamente, la ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio Anno 2021 per il personale dirigenziale di seconda fascia dell'Unità di Missione PNRR verrà operata sino alla concorrenza di euro 19.261,13, in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio, per il lasso di tempo 1/12/2021-31/12/2021 (tenuto conto dei criteri e dei parametri di quantificazione sul trattamento accessorio, di cui decreto interministeriale del Ministro del turismo di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prot.1745 del 24 settembre 2021).

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 quali-quantitativo 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 2021 e consentire il pagamento della retribuzione di risultato al personale dirigenziale di seconda fascia, 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.

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 90 a 94,9	95%
da 85 a 89,9	90%
da 75 a 84,9	80%
da 65 a 74,9	70%
da 50 a 64,9	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;
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.

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 all'uopo dal sistema di valutazione vigente per il Dicastero.

Art. 3

Distribuzione risorse aggiuntive

Eventuali ulteriori risorse che si rendessero disponibili verranno distribuiti 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 2021.

Art.5

Incarichi di reggenza

(Art.61 (CCNL 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 relativo all'incarico conferito.

Art. 6

Clausola di salvaguardia economica

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.

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

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

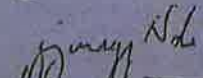


PARTE SINDACALE

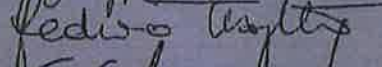
CGIL FP



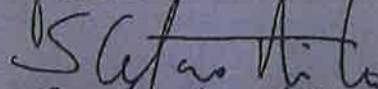
CISL FPS



UIL PA



CIDA



UNADIS

