



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

**Accordo Integrativo definitivo per l'utilizzazione del
Fondo risorse decentrate – Anno 2022**

**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 2022 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 personale del Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, nonché si richiama la contrattazione di comparto allo stato vigente.

**Art. 2
OGGETTO DELL'ACCORDO**

Con il presente accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo risorse decentrate, anno 2022.

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 2022**

Il presente accordo viene siglato a valere sulle risorse di cui al Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, come quantificato con Determina n. 1456/23 del 25/01/2023.

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: "... per l'anno 2022, il Fondo Risorse Decentrate del personale delle aree funzionali del Ministero del Turismo destinabile alla contrattazione è stato determinato e costituito in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio al 31 dicembre 2022, 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 2022**

1. Al fine di poter procedere alla chiusura del ciclo della performance 2022 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-RGS-IGOP - nell'ambito della procedura di controllo congiunto PCM-DFP - MEF-RGS-IGOP ex articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 - con nota n. 165411 del 6 giugno 2023 (allegata alla nota PCM-DFP n. 37033 del 7 giugno 2023), in ordine all'ipotesi di accordo sottoscritta il 30 dicembre 2022, la ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio anno 2022 verrà operata sino alla concorrenza di euro 207.073,64.

Il menzionato importo di euro 207.073,64 verrà ripartito e utilizzato:

- a) nella misura del 60%, pari a € 124.244,18, per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
 - b) nella misura del 30%, pari a € 62.122,09, per il finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance individuale, ai sensi dell'articolo 50, comma 3, del CCNL 2019/2021;
 - c) nella misura del 10%, pari a € 20.707,36 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 circostanza dell'adozione anche per l'anno 2022 del sistema di valutazione vigente presso il Ministero della cultura (in relazione all'entrata in vigore dall'anno 2023 del nuovo sistema di valutazione specifico del MITUR per l'anno di riferimento del presente accordo), la valutazione per i periodi di tempo in cui gli Uffici di appartenenza del personale non risultino essere coperti dal Dirigente non generale titolare dello stesso, è 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, è 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).

Art. 5
MAGGIORAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Ai dipendenti che per l'anno 2022 abbiano conseguito le valutazioni più elevate viene attribuita, ai sensi dell'art. 78, comma 1, del CCNL 2016/2018, una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In considerazione della quota di risorse del Fondo 2022 destinata a tale maggiorazione, come specificata all'art. 4, comma 2, lett. c), la percentuale di personale cui destinare l'incremento in parola è pari al 35% delle unità valutate.

Roma, 21 giugno 2023

PARTE PUBBLICA

Dott. Giuliana Lombardi
OMISSIS

PARTE SINDACALE

FP CGIL OMISSIS

RSU OMISSIS

CISL FP OMISSIS

RSU OMISSIS

UIL PA OMISSIS

FLP (OMISSIS