



Ministero del Turismo

Direzione Generale del personale e affari legali

**ACCORDO INTEGRATIVO
INERENTE ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA DEL MINISTERO DEL TURISMO
ANNO 2022**

La delegazione di parte pubblica del Ministero del Turismo e le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale,

PREMESSO E CONSIDERATO:

- che in data 20 luglio 2023 è stata sottoscritta un'Ipotesi di accordo relativa all'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di 2^ fascia-anno 2022;
- che la fase di controllo congiunto ex art 40-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 si è conclusa con esito negativo e richiesta da parte della PCM-Funzione pubblica e MEF-RGS-IGOP, datata 10/05/2024, di:
 - rideterminare il Fondo secondo le indicazioni dello stesso IGOP;
 - precisare l'ordine di applicazione dei criteri di assegnazione della maggiorazione del risultato,
 - in conclusione, di riformulare l'Ipotesi di accordo;
- che, per quanto di cui sopra, con Determina Direttoriale prot. n. 27933 del 9/07/2024, registrata dal MEF-RGS-Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero del Turismo al n. 117, in data 24/07/2024, è stato rideterminato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di 2^ fascia - anno 2022;
- che l'Ipotesi sottoscritta in data 20 luglio 2023 è stata considerata annullata e sostituita dall'Ipotesi siglata in data 2 agosto 2024;
- che con nota prot. n. 6063 del 3/09/2024 il competente Ufficio centrale del Bilancio ha rilasciato il visto di regolarità amministrativo-contabile, registrando l'atto al n. 182 in data 3/09/2024;
- che la fase di controllo congiunto ex art 40-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, da parte della PCM-Funzione pubblica e MEF-RGS-IGOP, sulla nuova Ipotesi di accordo si è conclusa con esito positivo;

- che, in particolare, con nota prot. MEF-RGS n. 222082 del 20/10/2024-U il MEF-RGS-IGOP, verificato che la ripartizione delle risorse è contenuta nell'ambito delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2022, considerato il parere dell'UCB, ha rappresentato di non avere osservazioni da formulare in ordine all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo in parola;
- che con nota prot. DFP- 0071299-P-21/10/2024 la PCM-Funzione pubblica, nel dare corso all'ipotesi di accordo, ha precisato, in relazione all'art. 2 (Differenziazione della retribuzione di risultato), che *“ la base di calcolo delle risorse da destinare a tale emolumento è costituita dall'intero ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato e non soltanto da quelle connesse alla performance individuale (v. art. 19 CCNL 2019-2021)”* e, per quanto concerne l'art. 6 (Clausola di salvaguardia economica), che *“ la disciplina inerente al meccanismo di salvaguardia economica, in presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca di un incarico dirigenziale in corso, non trova applicazione nel caso in cui l'incarico con retribuzione di posizione inferiore sia stato affidato in seguito a valutazione negativa.”*, come da previsione contenuta nell'art. 54, comma 6, CCNL 2016-2018;
- che, per quanto sopra, l'art. 6 del presente accordo è stato conseguentemente integrato;
- quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in via definitiva il 16 novembre 2023, ed, in particolare, le disposizioni di cui agli artt. 19, 25, 26, 32 c2 e c4 del citato CCNL, nonché le disposizioni vigenti dei CCNL per il triennio 2016-2018 e per i quadrienni 1994/1997, 1998/2001, 2002/2005 e 2006/2009;

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Articolo 1

(Destinazione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di 2^a fascia)

L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'attività svolta nell'anno 2022, pari ad € 407.512,57, è ripartito tra i dirigenti di 2^a fascia in ragione della consistenza effettiva del personale in servizio per il lasso di tempo 1/1-31/12/2022.

Articolo 2

(Differenziazione della retribuzione di risultato)

Fermo restando quanto disposto all'art. 1 in ordine ai giorni di copertura dell'incarico da parte del dirigente beneficiario, giusta decorrenza dalla 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 2022 e consentire il pagamento della retribuzione di risultato al personale dirigenziale di 2^a fascia, considerato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero del turismo (DM 3508 del 21/02/2023) è applicabile a decorrere dal ciclo di valutazione 2023, le parti concordano che per l'annualità 2022 si fa riferimento al sistema in uso nell'anno 2022 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

Ai sensi dell'art 19, comma 3 del CCNL Area funzioni centrali 2019/2021, ai dirigenti che conseguono **massimo punteggio nella valutazione (pari a 100)** in base al sistema di valutazione vigente, è attribuita la **maggiorazione del risultato pari al 30%** rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Ai sensi dell'art 19, comma 5 del CCNL Area funzioni centrali 2019/2021, la maggiorazione del risultato è attribuita nell'ambito del **10%** dei dirigenti presenti. I dirigenti presenti al 31.12.2022 risultano 17 (ivi inclusi i 3 dirigenti di 2^a 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; in caso di eventuali *ex aequo*, saranno applicati, nell'ordine, i seguenti criteri per l'individuazione degli aventi diritto:

1. criterio quantitativo: il maggior carico di lavoro nell'anno di valutazione, avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite dal valutato;
2. criterio quali-quantitativo: la complessità delle funzioni svolte.

Articolo 3

(Distribuzione risorse aggiuntive)

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

Articolo 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.

Articolo 5

(Incarichi di reggenza)

Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2023, 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.

Articolo 6

(Clausola di salvaguardia economica)

Le parti concordano che nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia 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. Per gli anni successivi trova applicazione quanto stabilito nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 54 del CCNL 2016-2018. Le risorse sono determinate assumendo quale parametro la somma dei differenziali economici tra il valore della retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuali. Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione a valere sul Fondo di posizione e risultato dell'anno immediatamente successivo.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca di un incarico dirigenziale in corso, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Articolo 7

(Determinazione valore elemento di garanzia)

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 22, comma 1, lett. b) del CCNL 16 novembre 2023, 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, corrisposte a carico del corrispondente Fondo tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 09/03/2020 con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

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. Fabio Le Donne (F.to il 12.11.2024)

PARTE SINDACALE

CGIL FP (F.to)

CISL FP (F.to)

UIL PA (F.to)

CIDA FC (F.to)

UNADIS (F.to)