



Ministero della transizione ecologica

IPOTESI DI ACCORDO IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2020 E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RESIDUE DELLO STESSO ANNO 2020

Relazione illustrativa

Modulo 1

Data di sottoscrizione	12/08/2021	
Periodo temporale di vigenza	Esercizio 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr Maria Carmela Giarratano/Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, DIRSTAT; UNADIS, CIDA, AMNI-ASSOMED-SIVEMP-FPM; FLEPAR, FEMEPA; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):CGIL, CISL, CIDA, DIRSTAT, FLEPAR	
Soggetti destinatari	Dirigenti di II fascia, titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, in servizio presso il Ministero nell'anno 2020.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri ripartizione risorse destinate a retribuzione di risultato anno 2020 b) Criteri ripartizione risorse residue anno 2020. c) Definizione retribuzione di risultato per dirigenti incaricati ad interim	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il presente accordo è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI
		E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009: SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: SI	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?: SI	

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.

L’Ipotesi, la cui sottoscrizione è stata completata in data 12 agosto 2021, definisce i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato dell’anno 2020, e delle risorse residue dello stesso anno, ai dirigenti di seconda fascia, in servizio presso il Ministero. Per l’anno 2020, l’importo di tale Fondo ammonta ad euro 1.454.237,15.

L’Ipotesi prevede che l’importo da erogare al singolo dirigente venga quantificato in relazione al punteggio di valutazione raggiunto nel corso del 2020 e sia commisurato al periodo di effettivo svolgimento dell’incarico presso il Ministero.

Viene stabilita, quindi, una stretta connessione tra l’erogazione della retribuzione di risultato e la valutazione individuale delle prestazioni dei Dirigenti, prevedendo, in concreto, che il compenso sia quantificato ed erogato in misura percentuale direttamente corrispondente al punteggio di valutazione ottenuto dal Dirigente.

La valutazione viene effettuata con riferimento al “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, anno 2020, approvato con decreto Ministeriale n. 203 del 16 settembre 2020.

In relazione al punteggio della *performance* complessiva, raggiunto sulle schede previste dal citato Sistema, sono stati individuati cinque diversi valori percentuali che determinano la percentuale di corresponsione del compenso relativo.

Inoltre, in applicazione delle disposizioni di cui all’art. 28 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, con particolare riferimento ai commi 3, 4 e 5, ad una quota pari al 10% del personale dirigenziale valutato che ha conseguito le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione in vigore per l’anno 2020, verrà attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Sono stati, altresì stabiliti i criteri che regolamentano la ripartizione in caso di parità di punteggio, per i quali rilevano, in primo luogo il punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi e in subordine il punteggio attribuito nella valutazione dei comportamenti.

E’ stato, inoltre, introdotto, per i casi di persistente parità, un ulteriore criterio che tiene conto dello svolgimento di incarichi di particolare complessità o della realizzazione di rilevanti iniziative, in ambito di semplificazione e razionalizzazione dei processi, che abbiano dato luogo a risultati e soluzioni comprovate di specifiche problematiche, attribuendone la valutazione a Capi Dipartimento e Direttori Generali, con l’assegnazione di un punteggio da 5 a 10 punti, sulla base dei risultati raggiunti.

Come disposto, inoltre, dall’art. 52 del suddetto C.C.N.L. Area Funzioni Centrali l’Ipotesi prevede che la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna

funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 51 del medesimo CCNL;

Inoltre, le Parti hanno previsto che le risorse del Fondo debbano essere integralmente utilizzate e che i residui dell'anno 2020 vengano utilizzati unicamente per la retribuzione di risultato.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Ipotesi in argomento, si evidenzia che i criteri di ripartizione del compenso relativo alla retribuzione di risultato definiti in tale accordo garantiscono una adeguata differenziazione degli importi erogati, nell'ottica di una effettiva premialità individuale, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, in conformità con la vigente normativa e le vigenti previsioni contrattuali, con particolare riferimento a quanto previsto dall' art.28 del CCNL Area Funzioni centrali 2016-2018.

Il Sistema di valutazione sopracitato, in applicazione a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 150/2009, collega i compensi incentivanti ai risultati conseguiti e ai comportamenti organizzativi e professionali dimostrati, facendo in modo che l'attribuzione della retribuzione di risultato sia calcolata in proporzione al punteggio individuale conseguito, secondo criteri e modalità fissati dalla contrattazione integrativa.

Pertanto, le modalità di utilizzo del Fondo dei Dirigenti di II fascia relativo all'esercizio 2020, prevedendo il riconoscimento del merito, delle competenze e delle capacità direzionali del singolo dirigente, favoriranno lo sviluppo dell'orientamento ai risultati all'interno dell'Amministrazione, concorrendo ad incrementare la qualità e l'efficienza dell'azione amministrativa, nel rispetto della ratio della normativa attualmente vigente.

Il Dirigente
con funzioni vicarie ai sensi dell'articolo 12,
comma 4, del DPCM 19 giugno 2019, n. 97
Arch. Gianluigi Nocco