



# Ministero del Turismo

Direzione Generale del personale e affari legali

## Relazione illustrativa

**Ipotesi di accordo sottoscritta in data 2 agosto 2024** tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Area Funzioni Centrali, relativa alla ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia del Ministero del Turismo per l'anno 2022.

*La presente Relazione è stata redatta in conformità agli schemi dettati dalla circolare MEF n. 25 del 19/07/2012 prot. N. 64981.*

### **MODULO I**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge*

|   |   |
|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                   | 2 agosto 2024   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>             | 2022  |
| <b>Composizione delle delegazioni trattanti</b> | Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>• Direzione Generale del personale e affari legali: Direttore Generale.</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA</li><li>• CIDA-FC</li><li>• UNADIS</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none"><li>• FP CGIL [REDACTED]</li><li>• CISL FP [REDACTED]</li><li>• UIL PA [REDACTED]</li><li>• CIDA-FC [REDACTED]</li><li>• UNADIS [REDACTED]</li></ul> |
| <b>Soggetti destinatari</b>                     | Tutto il personale dirigenziale di II fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (PNRR), in servizio   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | nell'anno 2022, anche in comando o fuori ruolo da altre PA, presso il Ministero del Turismo  |
|   | <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>   | Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 25, comma 1, del CCNL Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023.  |
| <b>Rispetto dell' iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.<br/>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>                | L'Ipotesi di accordo in parola è inviata all'Ufficio centrale di bilancio per la certificazione di competenza.<br>Certificazione dell'Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero del Turismo n. 182 del 3/09/2024.   |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b> | Relazione sulla Performance per l'anno 2023 del Ministero del turismo approvata con decreto del Ministro del turismo del 27 giugno 2024, n. 23828/24.<br>Relazione sulla Performance per l'anno 2022 del Ministero del Turismo approvata con Decreto del Ministro del Turismo del 30 giugno 2023, n. 12544/23.   |
|   |   | Il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 del Ministero del Turismo è stato adottato con decreto del Ministro del turismo del 22 maggio 2024, prot. 14743. Registrato senza rilievi dalla Corte dei Conti il 26 giugno 2024 n. 1089.<br>Il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 del Ministero del Turismo è stato adottato con decreto del Ministro del turismo del 22 maggio 2024, prot. 14743. Registrato dalla Corte dei Conti il 26 giugno 2024 n. 1089.<br>Il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 del Ministero del Turismo è stato adottato con decreto del Ministro del turismo del 23 febbraio 2023, prot. 3719 e registrato alla Corte dei Conti il 3 aprile 2023 al n. 370.<br>Il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 del Ministero del Turismo è stato adottato con decreto del Ministro del turismo del 19 dicembre 2022, prot. 18894, validato dall'OIV il 20 dicembre 2022 e registrato alla Corte dei Conti il 28 gennaio 2023 al n. 137. |
| <b>Eventuali osservazioni:</b> nessuna  |   |  |

**MODULO II**  
**Illustrazione dell'articolato del contratto**

a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

L'ipotesi di accordo di contrattazione integrativa sottoscritta in data 2 agosto 2024, che si sottopone a certificazione, ha ad oggetto l'individuazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti di II fascia del MITUR a valere sulla quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinata al trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati.

Fondamento normativo di quanto statuito dalle parti con l'accordo de quo sono le disposizioni legislative in materia di cui ai decreti legislativi n. 165 del 2001 e n. 150 del 2009, come successivamente modificati e integrati.

Dal punto di vista contrattuale l'articolo 25, comma 1, del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 16 novembre 2023 (di seguito denominato CCNL) demanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari e i criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'esercizio 2022, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale dirigente in coerenza con le previsioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

Relativamente alla disamina dell'articolato, premessa la definizione della consistenza delle risorse di cui alla Determina del Direttore Generale del personale e affari legali n. 27933/24 del 9 luglio 2024, all'art.1 è stabilito l'ammontare delle risorse destinato al trattamento accessorio 2022 per il personale dirigenziale di II fascia del Ministero del Turismo da ripartire in ragione della consistenza effettiva del personale per il relativo lasso di tempo nell'anno 2022.

All'art. 2, le parti hanno concordato che la determinazione della quota spettante ad ogni dirigente a titolo di retribuzione di risultato deve avvenire in misura proporzionale agli esiti della valutazione riportata nell'anno di riferimento.

Considerato che il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del MITUR è applicabile dal ciclo di valutazione 2023, le parti hanno concordato che ai fini della chiusura del ciclo della performance 2022 si fa riferimento al sistema in uso presso il Ministero della Cultura.

L'ipotesi di accordo stabilisce sette livelli di correlazione tra la valutazione conseguita e livello economico da attribuire come risultato sulla base delle risorse disponibili, come segue:

| <b>Punteggio</b> | <b>Retribuzione di risultato</b> |
|------------------|----------------------------------|
| 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                                |

Ai sensi dell'art.19 comma 4 del CCNL, le parti hanno stabilito che la maggiorazione di risultato è pari al **30%** e hanno individuato gli aventi diritto alla maggiorazione di cui al comma 5 del medesimo articolo nella quota pari al **10%** dei dirigenti con valutazione massima.

Atteso che i dirigenti presenti al 31.12.2021 risultano 17, il 10% di essi è pari a 1,7 e, quindi applicando l'arrotondamento per eccesso:  $1,7 \Rightarrow 2$ , i destinatari di tale maggiorazione saranno due dirigenti, da individuare tra quelli che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari a 100; in caso di *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.

All'art.3 dell'Ipotesi di accordo, le parti hanno concordato che, ove si rendano disponibili ulteriori risorse relative all'anno 2022, quest'ultime verranno distribuite con i medesimi criteri di cui all'art.2.

Negli art. da 4 a 7 dell'ipotesi di accordo, le parti hanno inteso regolare, a decorrere dall'anno 2022 fino alla sottoscrizione di ulteriore specifico diverso accordo, anche gli istituti relativi agli incarichi aggiuntivi, alla reggenza, alla clausola di salvaguardia economica ed alla determinazione dell'elemento di garanzia.

In particolare, all'art. 4, le parti hanno concordato di attribuire al dirigente di II fascia la percentuale del 50% di ciò che residua del compenso dovuto per l'incarico aggiuntivo conferito dall'Amministrazione o su designazione della stessa, una volta dedotti dal compenso lordo gli oneri a carico dell'amministrazione.

All'art.5, alla luce dell'art. 26 del CCNL, le parti hanno concordato che la misura dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente incaricato di una reggenza, sia integrata di un importo ulteriore, pari al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio conferito in reggenza. Le parti hanno altresì concordato che la remunerabilità dell'incarico di reggenza sia ancorata ad una durata minima di svolgimento, non inferiore ad un mese.

Nel successivo articolo 6, le parti hanno stabilito che al dirigente che non abbia conseguito una valutazione negativa, al quale 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, sia 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. Inoltre, 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.

Infine, all'art.7 dell'Ipotesi di accordo, le parti hanno concordato di stabilire che l'elemento di garanzia da corrispondere in aggiunta alla retribuzione tabellare, al dirigente in distacco sindacale, sia determinato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco con l'esclusione delle voci correlate ad eventuali incarichi ad interim o incarichi aggiuntivi.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia del Ministero del Turismo*

| <b>Istituto Contrattuale</b>             | <b>Importo destinato</b>                              | <b>Modalità di erogazione</b>                                   |
|--|---|---|
| Retribuzione di risultato annualità 2022 | <b>€ 407.512,57</b><br>(valore lordo amministrazione) | In base al punteggio riportato a seguito della valutazione 2022 |

c) *effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa*

L'ipotesi di contratto integrativo sottoposto alla certificazione appartiene alla tipologia del contratto integrativo economico annuale, tipologia contrattuale adottata per regolare gli istituti contrattuali finanziati con le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia destinate alla retribuzione di risultato.

Nell'ipotesi di contratto integrativo in parola non sono stati indicati riferimenti a previgenti contratti integrativi economici o normativi non adeguati. Non vi sono inoltre rinvii a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa*

Le risorse verranno attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e nelle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico:

- D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Area funzioni centrali firmato il 16 novembre 2023.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009*

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

Per ciò che concerne la ricognizione della ricaduta di quanto concordato sui livelli di produttività collettiva e individuale prevista dalla normativa vigente si ritiene tale operazione implicitamente

garantita dall'aver commisurato la quantificazione della retribuzione individuale di risultato al punteggio attribuito al singolo dirigente a seguito del procedimento di valutazione.

Ove pertanto la quantificazione della retribuzione individuale di risultato della dirigenza sia correlata a risultati oggettivamente valutabili, grazie ad un chiaro conferimento di obiettivi in virtù degli strumenti di programmazione gestionale esistenti (Piano delle performance) e ad una rigorosa valutazione degli esiti raggiunti per effetto dell'applicazione del citato sistema di valutazione, si può a ragione ritenere che la spinta meritocratica in fase di erogazione del trattamento accessorio che il legislatore ha impresso al lavoro pubblico trovi piena e adeguata risposta.

*g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non si ritiene di dover aggiungere altre informazioni.

Il Direttore generale