

Ipotesi di Accordo Integrativo
del personale dirigente di seconda fascia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	8 giugno 2022
Periodo temporale di vigenza	anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Direttore Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa dott.ssa Grazia Strano ◦ Dirigente divisione 1[^] – Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa dott.ssa Susanna Zeller ▪ OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM, CIDA FUZIONI CENTRALI, FLEPAR, FEMEPA ▪ OO.SS. firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FLEPAR, UNADIS
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Materie trattate dal contratto integrativo	Quota retribuzione di risultato; definizione criteri differenziazione importi retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 28 del CCNL 9.03.2020; incarichi di reggenza ad interim; incarichi aggiuntivi; criteri e modalità di ripartizione delle risorse disponibili a consuntivo ai sensi dell'art. 51, comma 2 CCNL 9 marzo 2020
Rispetto dell' iter procedurale e degli	Intervento dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con Decreto Ministeriale del 17 febbraio 2022, n. 29 è stato adottato il Piano della performance 2022-2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs.n.150/09, registrato alla Corte dei Conti il 28.03.2022 n. 743, unitamente alla Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2021, adottata con DM n. 29 del 17 febbraio 2022 e registrato alla Corte dei Conti il 28.03.2022 n. 721
	Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Decreto Ministeriale 9 maggio 2022, n. 89, in corso di registrazione - ha prorogato la durata del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021/2023, adottato con Decreto Ministeriale del 29 marzo 2021, n. 62, fino alla data di adozione del PIAO , comunque, non oltre il 30 giugno 2022.
	L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 150/09 come modificato dal D.Lgs n° 33/2013, è stato assolto. L'OIV nell'esercizio dell'attività di controllo svolta ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle relative delibere ANAC e tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013, ha attestato in data 22 giugno 2021 la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato.
Eventuali osservazioni:	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti	<p>L'ipotesi di accordo definisce, con valenza per l'anno 2021, la regolamentazione degli istituti contrattuali che la contrattazione collettiva di comparto rinvia, per una parte della loro disciplina, alla contrattazione integrativa. L'accordo, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti, regola le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato con riguardo all'anno 2021. Il Fondo è stato costituito con D.D.G 11 aprile 2022, n. 66 con certificazione dell'Ufficio Centrale di Bilancio del 9 maggio 2022, n.224 con il quale l'Amministrazione ha determinato, per l'anno 2021, l'ammontare delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'articolato sottoscritto regola in particolare:</p> <p>1) retribuzione di risultato di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia ai sensi dell'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2010 e dell'art. 52, comma 1 del CCNL 9 marzo 2020. Al fine di garantire la premialità, la retribuzione di risultato – a seguito del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi misurati con le procedure previste dal vigente Sistema di valutazione – è determinata sulla base delle quattro fasce di performance, a cui corrispondono importi decrescenti in funzione di un valore costante – di cui alla sottoindicata tabella:</p>		
	Punteggio conseguito	Fascia retributiva	Percentuale della retribuzione di risultato da erogare

91-100	3	100%
71-90	2	80%
50-70	1	60%
<50		non attribuibile

In applicazione dell'art. 28, commi 2, 3 e 5 del CCNL 9 marzo 2020 "differenziazione della retribuzione di risultato", le parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti valutati nel 2021 che rientrano nella fascia di valutazione massima (performance livello 3) venga attribuita la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuto al personale dirigente. In caso di parità si applicheranno in ordine di priorità i seguenti criteri:

- a) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio
- b) maggior durata dell'incarico nell'anno di riferimento
- c) maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali
- d) anzianità anagrafica

2) incarichi di reggenza ad interim

Le risorse del Fondo, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, per l'anno 2021, sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le seguenti modalità: al dirigente, incaricato ad interim, per l'anno 2021, spetterà nell'ambito della retribuzione di risultato un trattamento economico integrativo, in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze delle attività svolte, la cui misura è definita nella percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito ad interim ai sensi dell'art. 61, comma 3 CCNL 21 aprile 2006;

3) incarichi aggiuntivi

la quota percentuale ai fini del trattamento accessorio che in ragione dell'impegno richiesto, remunera i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, è pari al 50% di quanto affluito, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione; in merito, si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti in materia di conferimento degli incarichi aggiuntivi previste dall'art. 60 del CCNL 21 aprile 2006, ed in particolare quelle del comma 3, che richiamano il rispetto del principio della rotazione nel conferimento degli incarichi da parte dell'Amministrazione;

4) criteri e modalità di ripartizione delle risorse che a consuntivo risultino disponibili ai sensi dell'art. 51, comma 2 del CCNL 9 marzo 2020

Le eventuali risorse residue sono quindi ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato, adottandone criteri e modalità, avendo riguardo agli esiti del sistema di valutazione vigente circa il grado di performance raggiunto e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.

L'ipotesi di accordo sottoscritta si fonda sui seguenti riferimenti contrattuali e normativi: CCNL 9 marzo 2020 Funzioni Centrali 2016-2018; CCNL 12 febbraio 2010, personale dirigente dell'area I, quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007 e biennio economico 2008/2009; CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005; D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010; art. 65 del D.lgs. n. 150/2009.

5) Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.54 CCNL 9 marzo 2020 Verificandosi le condizioni previste dal comma 1, dell'art. 54, 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 attribuito l'intero differenziale (100%) fra le due retribuzioni di posizione per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Le riduzioni per gli anni successivi di cui al comma 3 dell'art. 54 sono calcolate con riferimento a detto importo. Nell'ipotesi di cui al comma 7 dell'art. 54 il differenziale di posizione, per il primo anno, è fissato al 90% della retribuzione di posizione del precedente incarico; per gli anni successivi tale importo è ridotto nelle misure definite dal medesimo comma 7 dell'art. 54.

L'onere per i differenziali di posizione, di cui ai precedenti commi, verificandosi le condizioni, è posto a carico dei fondi di cui agli artt. 48, 51 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016/2018 sottoscritto il 9 marzo 2020. Con riferimento all'anno 2021 tale fattispecie non si è verificata.

	<p>6) Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 32 CCNL 9 marzo 2020</p> <p>L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 32, comma 1, lett. b), da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta agli emolumenti di cui all'art.32, comma 1, lett. a), è determinato nella misura del 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,</p> <p>Tale elemento di garanzia, riproporzionato con riferimento alla durata in mesi e comunque non superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato al momento del distacco, dovrà essere erogato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al 90%. La quota residua dovrà essere corrisposta contestualmente all'erogazione, presso l'Amministrazione di origine, della retribuzione di risultato ai Dirigenti di pari fascia.</p> <p>In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p>	<p>Con il presente accordo le parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti modalità di utilizzo delle risorse accessorie stanziate per l'anno 2021:</p> <p>destinare una quota del 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo alla retribuzione di risultato; destinare al 20% dei dirigenti valutati nel 2019 che rientrano nella fascia di valutazione massima (performance livello 3) la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuto al personale dirigente. In caso di parità si applicheranno, in ordine di priorità i seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio b) maggior durata dell'incarico nell'anno di riferimento c) maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali d) anzianità anagrafica <p>destinare, in via prioritaria, le risorse del Fondo, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato ai dirigenti incaricati ad interim ad integrazione della retribuzione di risultato; di destinare ai dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, il 50% di quanto affluito sul Fondo, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione; le eventuali risorse residue sono, quindi, ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato, adottandone criteri e modalità, avendo riguardo agli esiti del sistema di valutazione vigente circa il grado di performance raggiunto e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.</p>
<p>c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina</p>	<p>Non vi sono effetti abrogativi impliciti</p>
<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p>	<p>Le risorse vengono attribuite al personale dirigente nel rispetto dei principi e criteri in materia di produttività e premialità del lavoro pubblico fissati dalle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico sulla base dei risultati raggiunti in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance di riferimento, adottato con D.M. 7 aprile 2011.</p> <p>Nelle ipotesi di incarichi di reggenza da interim, ai sensi dell'art 61 del CCNL 21 aprile 2006, il trattamento economico complessivo del dirigente incaricato ad interim è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, in relazione al servizio prestato nell'anno, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta.</p> <p>Nel caso di incarichi aggiuntivi ai sensi dell'art. 60, comma 2 del CCNL 21 aprile 2006, al dirigente che ha svolto il relativo incarico spetta una integrazione della retribuzione di risultato in ragione dei maggiori oneri e responsabilità per l'impegno richiesto.</p> <p>Le risorse residue sono assegnate ad integrazione della retribuzione di risultato avendo riguardo agli esiti della valutazione in relazione al grado di performance raggiunta tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.</p>

	D.lgs. n.165/2001 D.lgs. n. 150/2009 Art. 5, co. 11 e ss., del D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 CCNL 21 aprile 2006, CCNL 12 febbraio 2010 e CCNL 9 marzo 2020 Funzioni Centrali
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO
g) altre informazioni ritenute utili	

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1
Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
Anno 2021

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate	D.D.G. 4.08.2020, n. 158 con il quale è stato formalizzato l'ammontare delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità (allegato 1) importo al netto degli oneri riflessi	€ 1.955.954,43
	Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021	anno 2020 anno 2021	€ 129.661,80 € 270.755,89
		D.D.G. 11 aprile 2022, n 66 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2021 (allegato 2) importo al netto degli oneri riflessi	€ 2.356.372,12

	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
	Totale	importo al netto degli oneri riflessi	€ 2.356.372,12
Sezione II – Risorse variabili (Assestamento 2021)		D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2021	
		importo al netto degli oneri riflessi	€ 109.474,26
Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo		RIA cessati	€ 3.183,56
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione	A	D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2021
			importo al netto degli oneri riflessi
			€ 2.356.372,12
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	B	D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2021
			importo al netto degli oneri riflessi
			€ 109.474,26
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	A + B	Importo lordo
			€ 2.465.846,38
			Importo al netto degli oneri riflessi
			€ 3.412.238,22
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Anno 2021	
	• retribuzione parte fissa	€ 553.597,80
	• retribuzione parte variabile	€ 840.815,82
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	retribuzione di risultato	€ 493.169,28
	Integrazione retribuzione di risultato 2021	€ 578.263,48

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare		
Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (cfr. sezione I)	2021 € 1.394.413,62
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	2021 € 1.071.432,75
	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (cfr. sezione III)	
	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (cfr. sezione IV del modulo 1 “Totale Fondo sottoposto a certificazione”)	2021 Importo lordo € 2.465.846,38 Importo netto € 3.412.238,22
Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		
Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico -finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo	D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66 certificato dall'U.C.B il 9 maggio 2022, n. 244 di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia anno 2021
	Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici	Le risorse vengono attribuite al personale dirigente nel rispetto dei principi e criteri fissati in materia di produttività e premialità del lavoro pubblico dalle vigenti disposizioni di legge
	Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni	

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo – anno 2021

Costituzione del fondo		Fondo	Differenza	
Risorse storiche		2021	2020	
		€ 1.955.954,43	€ 1.955.954,43	
Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021		€ 270.755,89	€ 129.661,80	
Risorse variabili				
		2021	2020	
		€ 109.474,26	€ 93.798,40	
Totale fondo				
		€ 2.465.846,38	€ 2.049.752,83	
Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021			€ 129.661,80	
Decurtazioni del Fondo				
		2021	2020	
Art.23 D.L. n. 75/2017				
RIA		€ 3.183,56	€ 3.446,74	
Decurtazione per riduzione personale				
Totale		€ 3.183,56	€ 3.446,74	
Risorse sottoposte a certificazione				
		2021	2020	
		€ 2.465.846,38	€ 2.049.752,83	
Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021			€ 129.661,80	

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo – anno 2021

Programmazione di utilizzo		Fondo	differenza	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		2021	2020	
		€ 1.394.413,62	€ 1.295.154,90	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		2021	2020	
		€ 1.071.432,75	€ 754.597,92	
Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021			€ 129.661,80	
Destinazioni ancora da regolare		2021	2020	
Totale				
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		2021	2020	
		€ 2.465.846,38	€ 2.049.752,83	
Incrementi D.P.C.M. 23 dicembre 2021			€ 129.661,80	

Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	Sono stati rispettati i limiti economico-contabili espressi dal Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, costituito per l'anno 2021 con D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66.
Sezione II – Esposizione finalizzata	Il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente è stato rispettato.

alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le risorse destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo sono allocate sui pertinenti capitoli di spesa delle singole Direzioni generali di questa Amministrazione

IL DIRETTORE GENERALE
dott.ssa Grazia Strano

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i."