



*Ministero dell'Ambiente
e della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
IL DIRETTORE GENERALE AD INTERIM

**IPOTESI DI ACCORDO IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DELL'AREA 1 SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2019 E RIPARTIZIONE DELLE
RISORSE RESIDUE DELLO STESSO ANNO 2019**

Relazione illustrativa

Modulo 1

Data di sottoscrizione		12/11/2020
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2019
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, Assomed sivemp
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia, titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, in servizio presso il Ministero nell'anno 2019.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri ripartizione risorse destinate a retribuzione di risultato anno 2019 b) Criteri ripartizione risorse residue anno 2019. 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 stipulata in data 12 novembre 2020 definisce i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato dell’anno 2019 e delle risorse residue dello stesso anno ai dirigenti di seconda fascia, in servizio presso il Ministero. Per l’anno 2019, l’importo di tale Fondo ammonta ad euro 1.513.221,62.

L’Ipotesi prevede che l’importo da erogare venga quantificato in relazione al punteggio di valutazione raggiunto nel corso del 2019 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 “*Manuale operativo per il Sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti*”, approvato con decreto Ministeriale n. 98 del 28 aprile 2017, che costituisce allegato al Sistema di Misurazione e valutazione della performance adottato dal Ministero con decreto prot. Gab-Dec-2011-23 del 22 febbraio 2011.

Inoltre, in applicazione delle disposizioni di cui all’art. 28 del CCNL 2016/2018, 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 2019, 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, oltre al punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti organizzativi, anche la media della valutazione ottenuta negli ultimi tre anni e, in subordine, negli ultimi cinque anni.

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 2019 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, conformemente a quanto previsto dalla vigente normativa e dalle vigenti previsioni contrattuali.

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 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 2019, 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 Direttore Generale
Maria Carmela Giarratano