MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

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		11 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza		anno 2022
Composizione della delegazione trattante		▪ Parte pubblica: ◦ 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 ◦ Dirigente della divisione II della Direzione generale politiche del personale e l'innovazione organizzativa. dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva ▪ 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, 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. 58, comma 8 CCNL 21 aprile 2006; criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.54 CCNL 9 marzo 2020; trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 32 CCNL 9 marzo 2020
Rispetto dell' iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	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 2022, adottata con DM n. 28 del 17 febbraio 2022 e registrato alla Corte dei Conti il 28.03.2022 n. 721. Tale Piano della Performance è poi confluito nel Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2022-2024, adottato con DM n. 120 del 30 giugno 2022 di cui al decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, e ss.mm.ii.
		Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Decreto Ministeriale 9 maggio 2022, n. 89, 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. Successivamente, con DM n. 120 del 30 giugno 2022 è stato adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2022-2024, di cui al decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, e ss.mm.ii.
		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. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e responsabile presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in assenza dell'OIV per scadenza dell'organo monocratico ed in attesa di nuova nomina, ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A. - Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022, attestando in data 30.06.2022 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	L'ipotesi di accordo definisce, con valenza per l'anno 2022, 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, regolamenta le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato con riguardo all'anno 2022. Il Fondo è stato costituito con D.D.G 31 maggio 2023, n. 317 con certificazione dell'Ufficio Centrale di Bilancio del 14 giugno 2023, al n. 313 con il quale l'Amministrazione ha determinato, per l'anno 2022, 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 regolamenta in particolare: 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:

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 2022 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 2022, sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le seguenti modalità: al dirigente, incaricato ad interim, per l'anno 2022, 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. 58, comma 8 del CCNL 21 aprile 2006

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 2022 l'onere a carico del Fondo ammonta ad euro 7.831,72. 6) Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 32 CCNL 9 marzo 2020 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. 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. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse	Con il presente accordo le parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti modalità di utilizzo delle risorse accessorie stanziate per l'anno 2022: destinare una quota del 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo alla retribuzione di risultato; destinare al 20% dei dirigenti valutati nel 2022 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: 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 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.
c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina	Non vi sono effetti abrogativi impliciti
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi	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. 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. Nelle ipotesi di incarichi di reggenza ad 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. 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.

	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. 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 2022

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate	D.D.G. 11.04.2022 n. 66 con il quale è stato formalizzato l'ammontare delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità (allegato 1) importo al netto degli oneri riflessi € 2.356.372,12
		D.D.G 31 maggio 2023, n. 317 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2022 (allegato 2) importo al netto degli oneri riflessi € 2.537.605,29
	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
	Totale	importo al netto degli oneri riflessi € 2.537.605,29

<table>
<tr><td colspan="2">Sezione II – Risorse variabili (Assestamento 2023)</td><td colspan="2">D.D.G 31 maggio 2023, n. 317 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2022

Onnicomprensività importo al netto degli oneri riflessi € 127.905,67

importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, relativo a n. 2 posizioni di livello dirigenziale non generale del PNRR con autorizzazione della spesa prevista dal comma 6 dell'articolo 8 del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, parametrato al periodo di servizio prestato dal 13.06.2022 al 31.12.2022 € 53.327,51</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo</td><td colspan="2">RIA cessati € 771,55</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo Sottoposto a certificazione</td><td>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione</td><td>A</td><td>D.D.G 31 maggio 2023, n. 317 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2022

importo al netto degli oneri riflessi € 2.537.605,29</td></tr>
<tr><td>Totale risorse variabili sottoposte a certificazione</td><td>B</td><td>D.D.G 31 maggio 2023, n. 317 di costituzione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti II fascia anno 2022

Onnicomprensività importo al netto degli oneri riflessi € 127.905,67

importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, relativo a n. 2 posizioni di livello dirigenziale non generale del PNRR con autorizzazione della spesa prevista dal comma 6 dell'articolo 8 del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, parametrato al periodo di servizio prestato dal 13.06.2022 al 31.12.2022 € 53.327,51</td></tr>
<tr><td>Totale Fondo sottoposto a certificazione</td><td>A
+
B</td><td>Importo lordo € 3.492.723,02
Importo al netto degli oneri riflessi € 2.537.605,29</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

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 2022 • retribuzione parte fissa € 543.929,65 • retribuzione parte variabile € 1.005.032,79

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		retribuzione di risultato € 507.521,06 Integrazione retribuzione di risultato 2022 € 481.121,79
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)	2022 € 1.548.962,45
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	2022 € 988.642,85
	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")	2022 Importo lordo € 3.492.723,02 Importo netto € 2.537.605,29
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. 31 maggio 2023, n. 317 certificato dall'U.C.B il 14 giugno 2023, al n. 313 di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia anno 2022
	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 nel rispetto del principio della 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 2022

Costituzione del fondo		Fondo	Differenza	
Risorse storiche		2022	2021	
		€ 2.537.605,29	€ 2.356.372,12	
Risorse variabili		2022	2021	
		€ 127.905,67	€ 109.474,26	
		€ 53.327,51		
Totale fondo		€ 2.537.605,29	€ 2.465.846,38	
Decurtazioni del Fondo		2022	2021	
Art.23 D.L. n. 75/2017				
RIA		€ 771,55	€ 3.183,56	
Decurtazione per riduzione personale				
Totale		€ 771,55	€ 3.183,56	
Risorse sottoposte a certificazione		2022	2021	
		€ 2.537.605,29	€ 2.465.846,38	

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo – anno 2022

Programmazione di utilizzo		Fondo	differenza	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		2022	2021	
		€ 1.548.962,45	€ 1.394.413,62	

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		2022	2021	
		€ 988.642,85	€ 1.071.432,75	
Destinazioni ancora da regolare		2022	2021	
Totale				
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		2022	2021	
		€ 2.537.605,29	€ 2.465.846,38	

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 programmatoria 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 2022 con D.D.G. 31 maggio 2023, n. 317
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente è stato 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
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."