



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA <sup>1</sup>

**Oggetto:** Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri di attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021 al personale dirigente di II fascia dell'Area Funzioni Centrali appartenente al ruolo dei dirigenti del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

### I. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	22 luglio 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Esercizio Finanziario 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione, Amb. Renato Varriale;</li><li>- Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione, Cons. Amb. Nicola De Santis.</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIRSTAT; UNADIS CISL-FP; FP-CGIL UILPA; FP-CIDA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): DIRSTAT; UNADIS CISL-FP; FP-CGIL UILPA; FP-CIDA
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti di II fascia in servizio presso l'Amministrazione centrale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

<sup>1</sup> La presente relazione è stata integrata secondo quanto indicato dagli Organi di controllo in sede di certificazione dell'ipotesi di accordo (rif. Nota del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 84773 del 15 novembre 2022; Nota dell'IGOP del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 254613/2022 del 14 novembre 2022).

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Liquidazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

## II. Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 indica la composizione del fondo relativo all'esercizio finanziario 2021, per i dirigenti di II fascia del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, ai sensi degli articoli 44 e 51 del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020, relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali. La somma complessivamente erogabile, tenendo conto dei limiti imposti dall'art. 23, comma 2, D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ammonta a € 2.674.743,43 di cui sono disponibili per la retribuzione di risultato € 1.358.264,82 al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione (pari a € 1.023.560,53 al netto dei predetti oneri).

L'articolo 2 chiarisce che i criteri adottati per la liquidazione del risultato sono quelli stabiliti dal "Sistema di misurazione della performance individuale e organizzativa" introdotto dal decreto ministeriale 23 dicembre 2010 n. 382/bis e successivamente modificato con decreto ministeriale 152/bis del 28 marzo 2012, in ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, indicando anche i parametri matematici ai fini del calcolo della liquidazione del risultato.

L'articolo 3 definisce i criteri relativi alla differenziazione della retribuzione di risultato, in attuazione degli articoli 28 e 44 del CNL 2016-2018, Area Funzioni Centrali. L'articolo 3, in particolare, stabilisce la limitata quota massima di dirigenti cui è attribuito un importo più elevato della retribuzione di risultato; la percentuale di tale aumento rispetto al valore medio pro-capite delle risorse

complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione della performance individuale; i criteri che garantiscono una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi.

L'articolo 4 stabilisce che può essere destinatario della retribuzione di risultato anche il personale estraneo ai ruoli dell'Amministrazione o appartenente alla terza area, al quale nel corso del 2021 sia stato conferito un incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 19, comma 6 e 6-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

L'articolo 5 disciplina gli effetti sulla quantificazione del fondo determinati dal conferimento di eventuali incarichi aggiuntivi a dirigenti di II fascia.

L'art. 6 rinvia, per quanto non previsto, alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

L'accordo è in linea con la normativa in materia vigente di premialità e incentivazione del merito individuale ed incorpora il "Sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa", garantendo una retribuzione accessoria che rifletta, da un lato, le funzioni svolte dal dirigente di II fascia e, dall'altro, la percentuale di raggiungimento dei risultati assegnati al medesimo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ha a suo tempo provveduto a dotarsi del "Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale", che definisce le modalità di funzionamento, tra gli altri, del meccanismo di ponderazione dei risultati dell'attività dei dirigenti in servizio presso l'Amministrazione centrale.

Il piano della performance del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale applicabile all'anno 2021 è stato adottato con Decreto Ministeriale 01201/026 del 22 marzo 2021., contenente il "Piano della Performance 2021-2023".

In linea con i livelli di performance definiti dal suddetto "Piano della Performance 2021-2023" e degli obiettivi ivi assegnati, la presente ipotesi di accordo attua un meccanismo di collegamento diretto del sistema di valutazione con i criteri di distribuzione in senso premiale del trattamento economico accessorio in favore del personale dirigenziale della II fascia, garantendo una effettiva e sostanziale differenziazione nell'attribuzione del trattamento accessorio e, in tal modo, incentivando impegno e qualità della prestazione lavorativa individuale e della struttura cui il dirigente è preposto.