



Circolare n. **1684** del 6/12/2017

A Tutti i Responsabili UIL – BACT
Alle R.S.U.
A Tutti i lavoratori
LORO SEDI

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA 2016 - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Nella contrattazione di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sull'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per il 2016, che verrà sottoposta agli organi di controllo e dovrebbe prevedibilmente essere erogata fra febbraio e marzo prossimo. I termini dell'accordo sono i medesimi consolidati da quelli per il 2015; l'importo complessivo è solo leggermente variato rispetto a quello dell'anno precedente e quindi la quota individuale è rimasta sostanzialmente simile. Si registra un certo recupero del solito grave ritardo rispetto alla fine dell'esercizio di riferimento (l'ipotesi per il 2015 fu sottoscritta il 23 febbraio scorso per via dei tempi richiesti dalla liquidazione degli arretrati dei revisori dei conti degli Istituti autonomi).

Una importante novità si registra finalmente sul fronte dell'apertura della discussione più generale sul sistema di valutazione dei dirigenti, cioè sui criteri di assegnazione degli obiettivi e della valutazione del loro raggiungimento e del comportamento organizzativo, nonché dell'attribuzione della retribuzione di risultato e del rispettivo calendario di espletamento, che da tempo la UILPA MIBACT chiedeva con tenace insistenza.

Abbiamo infatti da tempo chiesto di aprire un confronto su tali temi per ridefinire un quadro completo dei criteri e delle procedure di valutazione e attribuzione degli obiettivi e della retribuzione di risultato che garantisca una partecipazione consultiva dei dirigenti alla determinazione degli obiettivi, un'effettiva corrispondenza di questi alle risorse messe a disposizione del dirigente e una sua facoltà di proporre eventuali adeguamenti alla luce dell'andamento dei primi mesi di esercizio, nonché un'articolazione dei criteri (scheda) di valutazione più adeguata a valutare gli effettivi parametri del comportamento organizzativo (p. es. capacità ed efficienza di iniziativa progettuale e di organizzazione dell'ufficio, rapporti con gli organi preposti e con i collaboratori, il personale e gli utenti, ecc.), ora troppo genericamente riassunti p. es. sotto la vaga categoria del *'problem solving'* e infine un rispetto del calendario procedurale che riduca drasticamente l'attuale ritardo biennale di erogazione della retribuzione.

La direttrice dell'OIV, Dott.ssa Buzzi, ha risposto ampiamente su tali temi da noi sollevati ricordando che le norme scandiscono già un calendario annuale delle procedure (*'ciclo della performance'* ai sensi del D. Lgs. 150/09, con fissazione degli obiettivi individuali di regola entro il 31 dicembre ed espletamento delle valutazioni per l'esercizio precedente entro il 30 aprile) a cui il Ministero assume l'impegno di attenersi più strettamente – come confermato dal Dott. Benzia per quanto riguarda la fissazione annuale degli obiettivi – e che su diversi di questi punti c'è una disponibilità dell'amministrazione a giungere a una più adeguata articolazione condivisa.

In tal senso la direttrice ci ha annunciato che occorre tener presente che il Dipartimento della Funzione Pubblica sta definendo, anche con la collaborazione del MiBACT, le modalità attuative delle notevoli modifiche che il D. Lgs. n. 74/2017 ha apportato al sistema di valutazione, fra cui le più rilevanti sono l'introduzione della *performance* organizzativa dell'ufficio accanto a quella individuale del dirigente come oggetto della valutazione di quest'ultimo e una maggiore differenziazione, anche quantitativa, dei criteri di valutazione, i quali, com'è noto ora forniscono

esiti generalmente 'appiattiti' sulla fascia massima di punteggio che sono stati oggetto di forti critiche.

Altri temi confermati dal predetto D. Lgs. 74/2017, ancora inattuati nel MiBACT, su cui abbiamo attirato l'attenzione sono i 'premi di eccellenza' (che richiederebbero una corrispondente modifica dei criteri di valutazione) e i 'premi all'innovazione', di cui dovrebbe valutarsi l'introduzione nel MiBACT, naturalmente a condizione che ne pervengano specifiche risorse aggiuntive.

Pertanto si è concordato di fissare un prossimo incontro a quando, si presume fra alcune settimane, saranno emerse tali nuove direttive generali, sulla cui attuazione nel MiBACT potrà aprirsi un effettivo confronto concreto.

Dato che tale prospettiva ormai dovrà proiettarsi sulla fissazione degli obiettivi per il 2019, abbiamo chiesto che intanto, per quella imminente per il 2018 si attuino i criteri da noi richiesti, già possibili con l'attuale normativa, della effettiva consultazione da parte dei Direttori Generali dei dirigenti di II fascia dipendenti per la determinazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5, co. I, D. Lgs. 150/2009 (da concludere al massimo entro il 31 gennaio) e della espressa motivazione dell'effettuata considerazione delle risorse disponibili nel provvedimento di assegnazione degli obiettivi individuali.

Il Segretario Nazionale
Enzo Feliciani



Ipotesi di

accordo concernente i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia A.F. 2016

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTO il Decreto Legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 di istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali e successive modificazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

VISTO l'Art. 1 comma 2 della Legge n. 71 del 24 giugno 2013, di trasferimento delle funzioni in materia di turismo, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri al Ministero per i Beni e le Attività Culturali;

VISTO il CCNL, contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area I comparto Ministeri, sottoscritto in data 5.4.2001;

VISTO il CCNL, contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area I comparto Ministeri, sottoscritto in data 21.4.2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 – ed in particolare nel primo biennio economico 2002 – 2003, l'art. 51, e nel secondo biennio economico 2004 – 2005 l'art. 4;

VISTO il CCNL, contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area I comparto Ministeri, sottoscritto in data 12.2.2010 per il quadriennio normativo 2006 – 2009 – ed in particolare, nel primo biennio economico 2006 – 2007, l'art. 19, e nel secondo biennio economico 2008 – 2009, l'art. 4

VISTO il D.L. 25/6/2008 n. 112 convertito con modificazioni nella legge n.133 del 6/8/2008, ed in particolare il comma 5 dell'art. 67, secondo il quale a decorrere dall'anno

2009, l'ammontare complessivo dei Fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle Amministrazioni dello Stato non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, ridotto del 10%;

VISTO il D.P.C.M. del 29 agosto 2014 n. 171 recante il “*Regolamento di organizzazione del Ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo, degli uffici della diretta collaborazione del Ministro e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance*”, a norma dell’articolo 16, comma 4, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 89 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Ministeriale del 27 novembre 2014, registrato alla Corte dei Conti in data 19 dicembre 2014, fgl. 5624, concernente l’articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo;

VISTO il Decreto Ministeriale 29 dicembre 2014 recante “*Decreto di graduazione delle funzioni dirigenziali di livello non generale*”;

VISTA la Legge 11 dicembre 2016, n. 232, recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato per il triennio 2017-2019*” (legge di stabilità 2017);

VISTO il Decreto del Ministero dell’economia e delle finanze del 27 dicembre 2016, con il quale è stata disposta la ripartizione per l’anno finanziario 2017 in capitoli delle unità previsionali di base iscritte nello stato di previsione della spesa di questo Ministero;

VISTO il Decreto del Ministro dei beni delle attività culturali e del turismo del 4 gennaio 2017 di assegnazione delle risorse economico-finanziarie, per l’anno 2017 in termini di autorizzazione di competenza e di cassa, stanziata nei capitoli di spesa;

VISTO il Decreto Interministeriale del 23 febbraio 2017 concernente l’affidamento della gestione unificata delle spese a carattere strumentale, ai sensi dell’art. 4, comma 1 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279;

VISTO il D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni dalla legge 30/7/2010, n. 122 ed in particolare l’art. 9, comma 1 e comma 2 bis;

VISTA la Legge 27 dicembre 2013, n. 147, art. 1, comma 456, recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*” (Legge di stabilità 2014), con il quale è stato modificato l’art.9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

VISTA la Circolare n. 12 datata 15/4/2011 emanata dal M.E.F. – R.G.S. IGOP, concernente l’esplicazione della normativa relativa al suddetto art. 9 del DL 31 maggio 2010, n. 78, con particolare riferimento alla riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio;

VISTA la Circolare n. 20 dell'8 maggio 2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con cui si forniscono istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9, comma 2bis del DL 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013;

VISTA la Nota n. 46576 del 5 giugno 2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze riguardante l'assestamento di bilancio per l'anno finanziario 2015 con particolare riferimento alle modalità di corresponsione del Fondo Unico di Amministrazione;

RILEVATA l'esigenza di definire i criteri per la ripartizione del fondo dei dirigenti di seconda fascia del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, nonché i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato in relazione alle attività svolte nell'anno 2016;

CONSIDERATO che ai sensi degli Articoli 57 e 58 del CCNL 21 aprile 2006, relativo al personale dirigente di seconda fascia dell'Area I - Ministeri, il Fondo dei dirigenti di seconda fascia del Mibact per l'anno 2016 è pari ad euro **6.737.656,34** al lordo dipendente e che comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione è pari ad euro **9.178.168,85**, come dettagliato nella relazione tecnica allegata alla presente ipotesi;

CONSIDERATO che le risorse per la corresponsione della retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, per gli incarichi istituzionali nonché per le reggenze ammontano, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, ad euro **4.920.632,14** mentre le risorse destinate alla retribuzione di risultato ammontano a euro **1.817.024,20**;

CONCORDANO:

Art. 1)

(Criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato è erogata a seguito di preventiva determinazione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione di cui al decreto ministeriale 9 dicembre 2010, ai sensi della normativa vigente, tenendo conto dei parametri di cui alla sottostante tabella:

Valutazione	Quota
$\geq 0 \leq 40$	0
$> 40 \leq 60$	0,50
$> 60 \leq 80$	0.70
$> 80 \leq 90$	0.85
$> 90 \leq 100$	1

2. Eventuali ulteriori incrementi delle risorse verranno ripartiti con i medesimi criteri e parametri di cui al comma 1.

Art. 2)

(Compensi incarichi aggiuntivi conferiti da terzi)

1. In riferimento agli incarichi aggiuntivi conferiti da terzi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 60 del CCNL Area I – Dirigenza del 21 aprile 2006.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi conferiti da terzi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è definita nella misura del 66,(6)% dell'importo disponibile.

Art. 3)

(Retribuzione aggiuntiva per incarichi *ad interim*)

1. In applicazione del CCNL 12 febbraio 2010 e 21 aprile 2006 relativo al personale dirigente dell'Area I, ai dirigenti cui sia stata formalmente conferita la reggenza di uffici vacanti in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari, è attribuita, previa verifica dei risultati conseguiti e del corretto svolgimento dei compiti istituzionali, sulla base del sistema di valutazione del personale dirigente, una maggiorazione della retribuzione di risultato proporzionata al periodo di reggenza, compatibilmente con le risorse disponibili, pari al 20% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

Art. 4)

(Attuazione clausola di salvaguardia)

1. In attuazione del D.L. 13 agosto 2011 n. 138 art. 1 comma 18, si è provveduto a quantificare i maggiori oneri derivati dalla salvaguardia del trattamento economico in godimento dal contingente di dirigenti che, a seguito della sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro, successivamente alla riorganizzazione, ha subito la riduzione della retribuzione di posizione parte variabile. Tale importo complessivo risulta pari a € **42.720,83**.

Roma, 4 dicembre 2017