Ministero della Difesa

Direzione Generale per il Personale Civile

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 55 d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; circolare del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato 19 luglio 2012, n. 25 e successive note applicative)

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto integrativo: 18 gennaio 2022
Periodo temporale di vigenza		Il contratto integrativo è riferito al periodo dall'1/1/2021 al 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nota Gabinetto del Ministro prot.n. 42959 in data 17 settembre 2019, relativa alla composizione della delegazione trattante)</p> <p>Vice Direttore generale per il personale civile (presidente) Capo del I reparto dello Stato Maggiore della Difesa (componente) Vice Direttore del I reparto del Segretariato Generale della Difesa (componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FP CGIL, ANMI-ASSOMED-SIVEMP-FPM, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FLEPAR, FEMEP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Ipotesi: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FP CGIL, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FLEPAR.</p>
Soggetti destinatari		Dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero della difesa, con esclusione del personale dell'area di diretta collaborazione del Ministro
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.</p> <p>b) Incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi.</p> <p>c) Integrazione indennità di risultato per affidamento incarico ad interim.</p> <p>d) Welfare integrativo.</p> <p>e) Criteri e risorse per applicazione clausola di salvaguardia.</p> <p>f) Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale.</p> <p>g) Definizione della modalità di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato riferita all'attività prestata nell'anno 2020.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa apporrà il prescritto visto di legalità, all'esito positivo della verifica in ordine ai profili di compatibilità economico-finanziaria, del rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale, al provvedimento di determinazione del fondo 2021 per la retribuzione di posizione e di risultato.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>- è stato adottato il piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n. 150/2009;</p> <p>- è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 d.lgs. n. 150/2009;</p> <p>- è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 d.lgs. 150/2009;</p> <p>- allo stato risulta validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, d.lgs. n. 150/2009, la relazione sulla <i>performance</i> per l'anno 2020.</p> <p>Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Ministero della difesa.</p>

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente CCNI disciplina le materie rimesse a tale livello di contrattazione dall'art. 7, comma 5 e dall'art. 44 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018 (di seguito CCNL). Esso si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso il Ministero della Difesa e concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023. Stabilisce, in particolare, come previsto dall'art. 44, comma 1, lett. b del CCNL, i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, con riferimento all'attività prestata nel 2020.

In particolare, gli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente CCNI disciplinano i criteri per la determinazione, la differenziazione e l'erogazione della retribuzione di risultato.

Tale retribuzione viene erogata, per quel che concerne gli obiettivi assegnati e l'attività svolta nell'anno 2020, facendo riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti con incarico dirigenziale non generale, nei termini di cui alla griglia seguente:

punteggio complessivo				retribuzione da corrispondere
	da	a		misura intera
A	100%	91%		
B	90%	81%		86%
C	80%	71%		76%
D	70%	61%		66%
E	60%	51%		56%

I valori della retribuzione di risultato da erogare a ciascun dirigente sono, altresì, connessi all'incarico rivestito e, pertanto, tengono conto della graduazione dei posti di funzione dirigenziale di livello non generale esistenti presso l'Amministrazione, cui corrisponde una retribuzione di posizione di parte variabile, determinata secondo i coefficienti stabiliti nel DM 23 febbraio 1998, che risultano essere:

fascia retributiva	coefficienti
V	1,8
IV	1,6
III	1,4
II	1,2
I	1,0

Per quanto concerne, in particolare, l'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 28, comma 3, 4 e 5, del CCNL, l'art. 6 del presente CCNI stabilisce di attribuire ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato, ad una quota, pari al 10%, dei dirigenti che abbiano conseguito la valutazione massima. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale e della minore età anagrafica.

Con il successivo art. 7, invece, si stabilisce di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità derivante dall'incarico di reggenza di uffici dirigenziali di livello non generale attribuendo, al dirigente incaricato dell'interim, un importo pari al 25% dell'intera retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

Con l'art. 8 si prevede, in attuazione dell'articolo 60 del CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005, di riconoscere, ai dirigenti che abbiano svolto incarichi aggiuntivi, una percentuale corrispondente al 60% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, confluite nel fondo.

Per quanto riguarda, poi, il Welfare integrativo del personale dirigenziale, l'art. 9 del presente CCNI prevede, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, il rimborso delle quote di iscrizione ai corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati, la concessione di contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio, la possibilità di partecipare ai soggiorni nazionali marini e montani riservati al personale civile della Difesa. Essi beneficiano, inoltre, a fine anno, della quota teorica pro-capite destinata a finalità culturali.

Con il successivo art. 10, viene regolamentata la clausola di salvaguardia economica, prevista dell'art. 54 del CCNL. In particolare, nel caso in cui al dirigente, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente stesso viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli permetta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 100% di quella precedentemente goduta fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, l'importo originariamente attribuito, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si riduce, invece, secondo le modalità di cui al comma 3 del citato art. 54. Nel caso, infine, in cui ad un dirigente, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, al medesimo viene assegnato un differenziale definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, ridotto, poi, nei due anni successivi secondo le modalità previste nel medesimo comma, utilizzando le risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo.

Con l'art. 11, invece, si introduce, a tutela del personale in distacco sindacale, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura minima 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.

Infine, l'art. 12 del presente CCNI indica le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti di 2^a fascia per l'anno 2021. La retribuzione di risultato, in particolare, viene contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno 2020, nel corso del quale il numero di dirigenti in servizio con incarico è pari a 74 (con esclusione del personale dell'area di diretta collaborazione del Ministro).

La disciplina illustrata è coerente con le disposizioni normative afferenti la corresponsione dei trattamenti economici accessori, nonché con quelle che, in materia, delimitano l'ambito e le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali. In particolare, la corresponsione della retribuzione di "risultato" – l'origine partecipiale del sostantivo ne conferma la collocazione temporale – è necessariamente successiva all'esito della valutazione dell'attività svolta, che ne condiziona pure la misura, in aderenza al principio generale dell'erogazione dei trattamenti economici accessori solo in relazione a prestazioni effettivamente rese (art. 7, comma 5 d.lgs. n. 165/2001). Essa, pertanto, subordinando l'erogazione del compenso accessorio in questione e la determinazione della misura dovuta ad una verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, è pure coerente con le previsioni, di fonte tanto normativa quanto contrattuale, in materia di meritocrazia e premialità. Più specificatamente, la griglia sopra esposta assicura la differenziazione della misura del trattamento da corrispondere a ciascun dirigente, correlata unicamente al valore attribuito alla prestazione resa secondo classi di performance predeterminate (cfr. art. 6, comma 1 d.lgs. n. 141/2011).

Il nesso di correlazione tra le risorse destinate alla retribuzione di risultato, il cui impiego è definito dalla contrattazione integrativa, da un lato, e gli obiettivi assegnati ai dirigenti di seconda fascia e le attività dai medesimi svolte, in stretta connessione finalistica con il funzionamento e l'operatività dello strumento militare, dall'altro, è agevolmente arguibile dalle schede individuali di ciascuno di essi, le quali racchiudono organicamente grappoli di obiettivi che costituiscono sviluppo, quali ramificazioni discendenti di dettaglio, di specifici "programmi operativi" (PO), terzo livello della filiera programmatica, nell'ambito della figura generale, autentica mappa logica, del c.d. albero della performance.

In particolare, poiché, l'attività svolta dai dirigenti di seconda fascia – significativamente inscritta all'interno della missione n. 5 del bilancio dello Stato ("Difesa e sicurezza del territorio") e, in larghissima prevalenza, del programma n. 6 ("Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"), che individua il servizio finale reso alla collettività – ha una connotazione essenzialmente strumentale, di supporto alle Forze Armate, il beneficio atteso dalla contrattazione integrativa si identifica non, ovviamente, con un surplus di entrate monetarie, ma, trattandosi di attività citizen e non market oriented, nel valore aggiunto della prestazione lavorativa a sostegno delle Forze Armate.

Questa, valutata attraverso un corredo di appositi indicatori, concorre in ultima analisi, risalendo lungo la filiera degli obiettivi, alla realizzazione del programma di governo e delle discendenti priorità

politiche del Ministero, la misura del cui successo è, invece, apprezzabile per mezzo di indicatori di impatto.

La presente relazione illustrativa, elaborata in attuazione dell'art. 40, comma 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene inviata, unitamente al decreto dirigenziale di determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2021 e all'ipotesi di accordo integrativo, all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO