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: 20 febbraio 2018
Periodo temporale di vigenza		Il contratto integrativo è riferito all'anno 2017 .
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nota Gabinetto del Ministro prot.n. 4369 in data 5 febbraio 2018, relativa alla composizione della delegazione trattante)</p> <p>Direttore generale per il personale civile (presidente) Capo del I reparto dello Stato Maggiore della Difesa (componente) Capo del I reparto del Segretariato Generale della Difesa (componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT, FP CGIL, FED.CONF.SAL/UNSA, FED.ASSOMED-SIVEMP, UIL PA, CIDA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Ipotesi: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT, FP CGIL, FED.CONF.SAL/UNSA, FED.ASSOMED-SIVEMP</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)		Definizione della modalità di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato riferita all'attività prestata nell'anno 2016.
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 2017 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.	<ul style="list-style-type: none"> - è stato adottato il piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n. 150/2009; - è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 d.lgs. n. 150/2009; - è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 d.lgs. 150/2009; - 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 2016. Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Ministero della difesa.

Modulo 2 Illustrazione dell' articolato del contratto

La presente ipotesi di accordo regola esclusivamente la ripartizione delle risorse riferite alla retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2017, con riferimento all'attività prestata nel 2016.

Con l'art. 58 del CCNL 21.04.2006 – quadriennio normativo 2002-2005 – è stata confermata la costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia. Detta retribuzione viene erogata, per quel che attiene agli obiettivi assegnati e all'attività svolta nell'anno 2016, facendo riferimento al Sistema di valutazione dei dirigenti con incarico dirigenziale non generale, nei termini di cui alla griglia seguente:

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

I valori della retribuzione di risultato da erogare a ciascun dirigente sono, inoltre, connessi all'incarico rivestito e tengono, pertanto, 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:

<u>fascia retributiva</u>	<u>coefficienti</u>
V	1,8
IV	1,6
III	1,4
II	1,2
I	1,0

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*.

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, risalendovi 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 2017 e all’ipotesi di accordo integrativo, all’Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Anita CORRADO)