

METODOLOGIA APPLICATA

In data 13 settembre 2022, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato dal Dipartimento della funzione Pubblica e dall'IGOP, con nota DFP n. 0069549-P-13/09/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha assentito l'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo in parola **con la condizione che “sia data puntuale applicazione alle prescrizioni dell'art. 28 “differenziazione della retribuzione di risultato” del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018 sottoscritto in data 9 marzo 2020”**.

La presente bozza di accordo definitivo che si sottopone alla firma ha l'obiettivo di dare applicazione a quanto previsto dall'articolo 28 del CCNL tenendo conto delle caratteristiche del sistema di misurazione e valutazione della performance del Mipaaf approvato con DM 30 settembre 2010, n. 8649, registrato alla Corte dei Conti il 3 dicembre 2010 reg. n. 4 – fgl. 398.

Tale sistema prevede, infatti, che la performance individuale sia calcolata sulla base di un punteggio di risultato e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.

Ciò stante, nella bozza di accordo viene individuata, nell'ambito della performance individuale, la quota da destinare alla premialità strettamente connessa al punteggio di risultato, calibrata su 5 coefficienti in ragione delle fasce di punteggio (oltre al punteggio che sancisce l'assenza di premialità) e che ha carattere omogeneo per tutti gli uffici, e la quota che, in ragione della differenziazione individuale, prevede anche la destinazione dell'ulteriore 30% della premialità, al 10%, oltre ad eventuali ex aequo, del personale che ha conseguito la massima valutazione.