



*Ministero dell'Ambiente  
e della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE  
IL DIRETTORE GENERALE AD INTERIM

**IPOTESI DI ACCORDO IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE  
DIRIGENTE DELL'AREA 1 SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2018 E RIPARTIZIONE DELLE  
RISORSE RESIDUE DELLO STESSO ANNO 2018**

**Relazione illustrativa  
Modulo 1**

Data di sottoscrizione		22/07/2019
Periodo temporale di vigenza		Esercizio 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Giuseppe Lo Presti/Presidente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA; DIRSTAT;UNADIS (ex CIDA/UNADIS), AMNI-ASSOMED-SIVEMP-FPM  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):CGIL, CISL, CONFSAL/UNSA, DIRSTAT, UNADIS
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia, titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, in servizio presso il Ministero nell'anno 2018.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri ripartizione risorse destinate a retribuzione di risultato anno 2018 b) Criteri ripartizione risorse residue anno 2018. c) Definizione retribuzione risultato per dirigenti incaricati ad interim
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il presente accordo è inviato all'Organo di controllo interno per la dovuta certificazione SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <b>SI</b> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009: <b>SI</b> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <b>SI</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?: <b>NO</b>
Eventuali osservazioni Si precisa che la relazione sulla Performance anno 2018 è in corso di istruttoria per la conseguente validazione, stante la recente ricostituzione dell'OIV con la nomina di due nuovi componenti.		

## **Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto.**

L’Ipotesi stipulata in data 22 luglio 2019 definisce i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato dell’anno 2018 e delle risorse residue dello stesso anno ai dirigenti di seconda fascia, in servizio presso il Ministero. Per l’anno 2018, l’importo di tale Fondo ammonta ad euro 1.416.784,02.

L’Ipotesi prevede che l’importo da erogare venga quantificato in relazione al punteggio di valutazione raggiunto nel corso del 2018 e sia commisurato al periodo di effettivo svolgimento dell’incarico presso il Ministero.

Viene stabilita, quindi, una stretta connessione tra l’erogazione della retribuzione di risultato e la valutazione individuale delle prestazioni dei Dirigenti, prevedendo, in concreto, che il compenso sia quantificato ed erogato in misura percentuale direttamente corrispondente al punteggio di valutazione ottenuto dal Dirigente.

La valutazione viene effettuata con riferimento al “*Manuale operativo per il Sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti?*”, approvato con decreto Ministeriale n. 98 del 28 aprile 2017, che costituisce allegato al Sistema di Misurazione e valutazione della performance adottato dal Ministero con decreto prot. Gab-Dec-2011-23 del 22 febbraio 2011.

L’articolo 57, comma 1, del CCNL 2002/2005 del personale Dirigente – Area I ha previsto che, al fine di sviluppare l’orientamento ai risultati attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi collegata, alla retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia siano destinate parte delle risorse complessive del Fondo, in misura non inferiore al 15% della disponibilità totale. Pertanto, con l’Accordo in argomento, le Parti hanno convenuto che, come avvenuto anche nei precedenti esercizi, il Fondo 2018 venga destinato per una quota pari al 20% alla retribuzione di risultato.

Le Parti, tenuto conto di quanto indicato negli articoli 57 e 58 del richiamato CCNL del 21 aprile 2006, hanno previsto che le risorse del Fondo debbano essere integralmente utilizzate e che i residui dell’anno 2018 vengano utilizzati unicamente per la retribuzione di risultato.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione dell’Ipotesi in argomento, si evidenzia che i criteri di ripartizione del compenso relativo alla retribuzione di risultato definiti in tale accordo garantiscono una adeguata differenziazione degli importi erogati, nell’ottica di una effettiva premialità individuale, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, conformemente a quanto previsto dalla vigente normativa e dalle vigenti previsioni contrattuali, con particolare riferimento all’articolo 21 del CCNL 2002/2005.

Il Sistema di valutazione sopracitato, in applicazione a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 150/2009, collega i compensi incentivanti ai risultati conseguiti e ai comportamenti organizzativi dimostrati, facendo in modo che l’attribuzione della

retribuzione di risultato sia calcolata in proporzione al punteggio individuale conseguito, secondo criteri e modalità fissati dalla contrattazione integrativa. Pertanto, le modalità di utilizzo del Fondo dei Dirigenti di II fascia relativo all'esercizio 2018, prevedendo il riconoscimento del merito, delle competenze e delle capacità direzionali del singolo dirigente, favoriranno lo sviluppo dell'orientamento ai risultati all'interno dell'Amministrazione, come previsto dal citato articolo 57 del CCNL 2002/2005, nonché dall'articolo 25 del CCNL 2006/2009, concorrendo ad incrementare la qualità e l'efficienza dell'azione amministrativa, nel rispetto della ratio della normativa attualmente vigente.

Giuseppe Lo Presti

(documento informatico firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii)