



# Ministero della Transizione Ecologica

DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ACQUISTI  
DIVISIONE III – TRATTAMENTO ECONOMICO E PERFORMANCE

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL 9 AGOSTO 2022, IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA 1, SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2021 E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RESIDUE DELLO STESSO ANNO 2021 - DIRIGENTI CON INCARICO DI LIVELLO NON GENERALE

### I.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

#### I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

<b>Risorse storiche consolidate</b>	
CCNL 2002/05, art. 58, co. 2, lett. a) - CCNL 1994/97, art. 36, co. 2, lett. a) - risorse per il compenso incentivante	€ 1.500.307,20
<b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</b>	
CCNL 2002/05, art. 58, co. 5, punto 1) - incremento dello 0,55% monte salari 2001 dal 1.1.2002 (solo fissa)	€ 13.000,00
CCNL 2002/05, art. 58, co. 5, punto 2) - incremento del 1,82% monte salari 2001 dal 1.1.2003 (solo fissa)	€ 43.000,00
CCNL 2004/05, art. 7, co. 1, punto 1) - incremento dello 0,75% monte salari 2003 dal 1.1.2004 (solo fissa)	€ 27.000,00
CCNL 2004/05, art. 7, co. 1, punto 2) - incremento dello 0,73% monte salari 2003 dal 1.1.2005 (20.000,00 fissa + 5.000,00 variabile)	€ 25.000,00
CCNL 2004/05, art. 7, co. 1, punto 3) - incremento dello 0,88% monte salari 2003 dal 31.12.2005 (solo variabile)	€ 32.000,00
CCNL 2006/09, art. 22, co. 1, 1 <sup>a</sup> alinea - incremento dell'1,83% monte salari 2005 dal 1.1.07 (29.980,41 fissa e 47.426,17 risultato)	€ 77.406,59
CCNL 2006/09, art. 22, co. 1, 2 <sup>a</sup> alinea - incremento del 2,32% monte salari 2005 dal 31.12.07 (20.724,87 risultato)	€ 20.724,87
CCNL 2006/09 (2° biennio), art. 7, co. 1 - incremento del 1,44% monte salari 2007 dal 1.1.09 (21.389,40 fissa e 40.986,51 risultato)	€ 62.375,90
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
- CCNL 1994/97, art. 36, Co. 2, lett. c) - risorse art. 41 CCNL 1994/97 quote RIA dei dirigenti cessati	€ 108.926,67
CCNL 1994/97, art. 36, co. 2, lett. c) quote RIA dei dirigenti cessati (vedi anche CCNL 2002/05, art. 58, co. 3, lett. a))	€ 3.765,00

CCNL 2016/18, art. 51, co. 1, 1 <sup>a</sup> alinea - incremento dell'1,64% monte salari 2015 dal 1.1.18 (18.699,98 fissa e 23.459,89 risultato)	€ 47.124,00
D.L. n. 83/2014 art. 16 co 9 conv. L. n.105/2014 inquadramenti n. 1 unità	€ 62.254,20
Incremento dotazione organica art. 1, co. 317, L. n. 145/2018 (n. 20 unità)	€ 1.403.027,56
Incrementi perequazione di cui all'art. 3 comma 4-bis D.L. 22/2021 convertito con la L. 55/2021	€ 483.898,00
DPCM 23 dicembre 2021 riparto risorse fondo armonizzazione trattamenti economici - Tab. 5	€ 48.439,00
<b>TOTALE Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (al lordo delle decurtazioni di cui alla Sezione III)</b>	<b>€ 3.958.248,99</b>

#### I.1.2 - Sezione II – Risorse variabili

CCNL 2002/05, art. 58, co. 3, lett. d) - compensi per incarichi aggiuntivi	€ 25.975,79
<b>TOTALE Sezione II – Risorse variabili</b>	<b>€ 25.975,79</b>

#### I.1.3 - Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo

D.L. n. 90/08, art. 7, co. 2, come conv. dalla L. n. 123/08 - soppressione di n. 1 posizione per l'istituzione del Segretario Generale	€ 35.961,86
Art. 5 DL n. 104/2019, conv. dalla L. n. 132/2019, decremento derivante dalla soppressione di n. 5 posizioni dirigenziali di 2 <sup>o</sup> fascia tra quelle di cui all'art. 1, co. 317, L. n. 145/2018	€ 406.320,00
Riduzione da applicarsi ai sensi dell'art. 23, co. 2, D. Lgs. n. 75/2017	€ 526.124,95
Deduzione n.ro 15 unità ante riorganizzazione per riallineamento criteri costituzione fondo 2020	€ 996.707,56
<b>TOTALE Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo</b>	<b>€ 1.965.114,37</b>

#### I.1.4 - Sezione IV – Sintesi della Costituzione del Fondo sottoposto a Certificazione

Di seguito, la sintesi delle risultanze di cui alle precedenti Sezioni, corrispondenti a quelle indicate nel decreto 143 del 22 giugno 2022, registrato da parte del coesistente Ufficio Centrale di Bilancio, al n. 158 del 23 giugno 2022, con il quale è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia per l'anno 2021.

A) Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità di cui alla Sezione I, al netto delle decurtazioni di cui alla Sezione III	€ 1.993.134,62
B) Totale risorse variabili - Sezione II	€ 25.975,79
C) Totale Fondo 2021 sottoposto a certificazione	<b>€ 2.019.110,41</b>

### I.1.5 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si rilevano dati da fornire.

## **I.2 - Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.**

### **I.2.1 - Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.**

Sono escluse dalla contrattazione decentrata le somme corrispondenti alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, attribuita a ciascun dirigente in servizio, determinata come dal prospetto che segue:

retribuzione di posizione di fascia 3 minima prevista dal DM 55/2020 e aggiornamento di cui al D.D. n.ro 1268/2021 .	dotazione organica presa a riferimento nel fondo 2020	totale spesa retribuzione di posizione sottratta alla contrattazione collettiva
€ 38.181,51	33	€ 1.259.989,69

La quota delle risorse così individuate, che non sia stata effettivamente destinata alla retribuzione di posizione del personale dirigenziale in servizio, a causa della vacanza dei posti in organico, nonché delle cessazioni intervenute in corso d'anno, confluisce, come previsto nell'Ipotesi di Accordo, nella retribuzione di risultato.

Si precisa che:

- **l'art. 1, comma 317, Legge 145/2018** ha disposto, tra l'altro, l'autorizzazione per assunzione, nel triennio 2019/2021 di 20 Dirigenti di livello non generale;
- con il **D.P.C.M. 19 giugno 2019, n. 97** è approvato il nuovo regolamento di organizzazione del Ministero dell'Ambiente ed è stata rideterminata la dotazione organica in n. 53 Posti di funzione dirigenziale di livello non generale;
- il **D.L. 21 settembre 2019, n. 104 convertito nella legge 132/2019** ha previsto la nuova articolazione del Ministero e le misure di invarianza finanziaria demandando l'adozione delle modifiche con successivo D.P.C.M.;
- **l'art. 5 del D.L. 104/2019** ha previsto l'incremento delle posizioni dirigenziali generali e la contestuale riduzione della dotazione organica dei dirigenti di 2<sup>a</sup> Fascia nell'anno 2020 di n.ro 5 unità con integrale riassorbimento della spesa. In particolare dispone: *“1. All'articolo 37 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, il comma 1 e' sostituito al seguente: «1. Il Ministero si articola in dipartimenti disciplinati ai sensi degli articoli 4 e 5 del presente decreto. Il numero dei dipartimenti non può essere superiore a due, in riferimento alle aree funzionali definite all'articolo 35 del presente decreto.».* Al fine di assicurare l'invarianza finanziaria, i maggiori oneri derivanti dalla presente disposizione sono compensati dalla soppressione di un numero di posti di funzione dirigenziale di livello non generale equivalente sul piano finanziario. La dotazione organica dirigenziale del Ministero e' rideterminata nel numero massimo di dieci posizioni di livello generale e quarantotto posizioni di livello non generale senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”;
- la dotazione organica dei dirigenti di 2<sup>a</sup> Fascia nell'anno 2021 del MITE è pertanto di n.ro 48 unità e la stessa dovrà essere incrementata a n.ro 67 a seguito della riorganizzazione di cui al D.L. 22/2021;
- **l'art. 3 comma 4-bis del D.L. 22/2021**, al fine di garantire la perequazione del trattamento economico del personale dirigenziale ha incrementato le risorse destinate ad alimentare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale per l'anno 2021 di euro 483.898,00 e di 967.795 euro annui a decorrere dall'anno 2022, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- **con DPCM 28 ottobre 2021** avente ad oggetto *“attuazione dell'art. 3 D.L. 22/2021 conv. con modificazioni dalla L. 55/2021”* sono stati stabiliti termini e modalità di trasferimento delle risorse umane, strumentali e finanziarie dal Ministero dello sviluppo economico al Ministero della transizione ecologica;
- **con DPCM 23 dicembre 2021** avente ad oggetto *“riparto delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale dei Ministeri”*, sono stati incrementati i fondi per il finanziamento della

retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale dirigenziale di livello generale presso il ministero della transizione ecologica, dal 1° gennaio 2021 per un importo lordo amministrazione di € 48.439, come riportato alla Tabella 5 allegata allo stesso;

- sono state portate in Deduzione n.ro 15 unità ante riorganizzazione per riallineamento criteri alla costituzione fondo 2020;
- la quantificazione del Fondo, stimata a regime, dall'anno 2022, è stata effettuata nella Relazione Tecnica sui criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali di livello non generale al Decreto Ministeriale n. 12 del 14 gennaio 2022 di graduazione delle fasce dei dirigenti non generali, sul quale è stato rilasciato visto UCB al n. 12 del 20 gennaio 2022;
- la rideterminazione dell'importo, come in precedenza specificato, comporta una diminuzione della parte fissa del fondo, ma non produce effetti sull'ammontare del fondo costituito, in quanto, unitamente alla parte variabile del fondo, lo stesso è ricondotto al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017;
- il Fondo costituito per l'anno 2021 è stato ricondotto al valore determinato nell'anno 2016, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al netto delle poste incrementative non soggette a riduzione;
- con la riunione di coordinamento tra il Ministero dello sviluppo economico (MISE) e il Ministero della transizione ecologica (MiTE) tenutasi in data 10 marzo 2022, avente ad oggetto le modalità di espletamento delle attività di valutazione della performance individuale, per l'anno 2021, del personale delle due Direzioni generali ex Mise trasitate definitivamente al MiTE nel 2022, si è stabilito che la valutazione e gli effetti economici sono a valere sulle risorse MISE, con riferimento a tutto l'anno 2021;

### I.2.2 - Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo.

Le risorse complessive del Fondo, pari ad € 2.019.110,41 sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione fissa e variabile nella misura stabilita dal CCNL 2016-2018 Area funzioni centrali e dal D.M. 55/2020 e D.M. 12/2022 per una spesa totale dei dirigenti in servizio nell'anno 2021 nella misura di cui alla seguente tabella di destinazione delle risorse:

<b>TABELLA RIEPILOGATIVA POSTE DI UTILIZZO FONDO ANNO 2021</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
a) Risorse destinate alla retribuzione di posizione parte fissa anno 2021	€ 378.423,00
b) Risorse destinate alla retribuzione di posizione parte variabile anno 2021	€ 826.055,30
c) Risorse destinate al risultato anno 2021 al lordo degli incarichi ad interim	€ 814.632,11
d) Ulteriori somme da economie di cui al punto a) Sezione IV da destinarsi in base all'accordo	€ 0,00
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 2.019.110,41</b>

In base a quanto stabilito nell'ipotesi di Accordo in esame, la somma di € 814.632,11, costituisce l'ammontare delle risorse oggetto della contrattazione decentrata in esame, da destinarsi alla retribuzione di risultato ed alla remunerazione degli incarichi *ad interim*.

Risorse destinate al risultato anno 2021	€ 727.745,10
Risorse destinate alla remunerazione degli incarichi ad interim anno 2021	€ 86.887,01
<b>TOTALE</b>	<b>€ 814.632,11</b>

### I.2.3 - Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non si rilevano dati da fornire

#### I.2.4 - Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di definizione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

a)	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa di cui agli utilizzi lett. a) e b) al netto delle economie confluite nel punto b) pari ad € 55.511,39	€ 1.204.478,30
b)	Totale destinazioni specificatamente regolate dall'Ipotesi di Accordo comprensive delle economie di cui al punto a) pari ad € 55.511,39	€ 814.632,11
c)	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
d)	Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 2.019.110,41

#### I.2.5 - Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si rilevano dati da fornire.

#### I.2.6 - Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

In questa sezione viene data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.**

L'Ipotesi, sottoscritta in data 9 agosto 2022, nel destinare, in proporzione agli obiettivi raggiunti, una quota del 20% della retribuzione di posizione alla retribuzione di risultato, è da considerarsi norma programmatica subordinata ad un successivo decreto di pagamento, da sottoporre all'Organo di Controllo, le cui risultanze contabili dovranno necessariamente limitarsi all'effettiva disponibilità del Fondo. Ad ogni buon conto, le risorse stabili corrispondenti alla parte fissa del medesimo Fondo ammontano a € 2.019.110,41 (vedi punto 1.4); le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 1.259.989,69 per la retribuzione di posizione (vedi punto 1.2.1) al lordo delle economie pari ad € 55.511,39. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili;

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.**

Come previsto al punto 3. dell'Ipotesi di cui trattasi, la retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2021, al netto del costo degli incarichi ad "interim", verrà distribuita, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 28 del vigente CCNL 2016/2018, tenendo conto della sotto indicata griglia di commisurazione tra il punteggio complessivo raggiunto e la fascia di rendimento attribuita, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con D.M. 266 del 4 luglio 2022:

- Punteggio			fino a	60	corresponsione premio	0%
- Punteggio	da	61	a	70	corresponsione premio	60%
- Punteggio	da	71	a	80	corresponsione premio	70%
- Punteggio	da	81	a	90	corresponsione premio	90%
- Punteggio	da	91	a	100	corresponsione premio	100%

Come previsto al punto 4. dell'Ipotesi di accordo e in base a quanto stabilito dai commi 3, 4 e 5 dell'art. 28 del CCNL 2016/2018, ad una quota pari al 10% (con arrotondamento per eccesso) del personale dirigenziale valutato, che abbia conseguito le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione in vigore per l'anno 2020, verrà attribuita una retribuzione di risultato, maggiorata del 30%, rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Qualora i dirigenti che abbiano ottenuto la valutazione massima superino la misura del 10% del personale dirigenziale in servizio, a parità di posizione, fino a concorrenza dei premi erogabili, si tiene conto del punteggio ottenuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti; in subordine, in caso persistano casi di parità di posizione, si tiene conto del miglior punteggio ottenuto nella valutazione relativa ai comportamenti organizzativi; in subordine, in caso di ulteriore parità, verrà richiesto ai dirigenti, di indicare gli incarichi svolti caratterizzati da particolari difficoltà ed in cui abbiamo ottenuto risultati notevoli comprovati nella risoluzione di specifiche e complesse problematiche, o che abbiano assunto rilevanti iniziative sotto l'aspetto dello snellimento delle procedure, dell'unitarietà dell'azione amministrativa e della razionalizzazione dei processi, adottando soluzioni comprovate per la risoluzione di problemi specifici. La valutazione di tali incarichi o iniziative sarà sottoposta ai Capi Dipartimento o Direttori Generali, che attribuiranno un punteggio da 5 a 10 punti, sulla base dei risultati raggiunti.

Al punto 5 si stabilisce la misura dell'incremento della retribuzione di risultato da riconoscersi ai dirigenti che abbiano svolto incarichi *ad interim* nel corso dell'anno, nella percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, proporzionalmente alla durata della sostituzione.

La norma di chiusura di cui al punto 6 prevede la redistribuzione delle risorse che residuino, a titolo di retribuzione di risultato.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali), come di seguito illustrato.**

Parte non pertinente alla specifica ipotesi illustrata.

### **I.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

#### **Anno 2021**

a)	Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.993.134,62
b)	Totale risorse variabili	€ 25.975,79
c)	Totale Fondo 2021 sottoposto a certificazione	<b>€ 2.019.110,41</b>

#### **Anno 2020**

a)	Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità, al netto delle riduzioni ex art. 23, co. 2, D. Lgs. n. 75/2017	€ 1.460.483,87
b)	Totale risorse variabili (al netto delle decurtazioni per riconduzione al limite di spesa)	€ 6.213,75
c)	Totale Fondo 2020 sottoposto a certificazione	<b>€ 1.466.697,62</b>

### **I.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**I.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Si rappresenta che il rispetto dei limiti di spesa relativi al Fondo per la retribuzione di risultato sia per quanto concerne la fase programmatrice che quella della gestione economico-finanziaria e della verifica a consuntivo, nonché la corretta imputazione sui diversi capitoli di bilancio interessati, è garantito dal sistema di contabilità in uso presso l'Amministrazione.

In fase previsionale, infatti, le somme corrispondenti alla parte stabile del Fondo, oltre ad essere inserite sul sistema telematico di contabilità economica, vengono caricate sul sistema di contabilità generale, suddivise per Centro di Responsabilità.

#### **I.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

L'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, dispone che, nelle more degli interventi di contrattazione collettiva nazionale tesi alla graduale convergenza dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni pubbliche, *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. [...]”*. Tuttavia ai sensi dell'art. 11, comma 1, del Decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, *“il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento [...] agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...]”*.

Come risulta dal prospetto riportato al punto I.1.4 - Sezione IV, è stata garantita la riconduzione al limite di spesa - totale del fondo 2016 - al netto degli incrementi non soggetti a riduzione.

#### **I.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

La disponibilità finanziaria, è garantita dall'utilizzo degli impieghi nell'ambito degli stanziamenti complessivi di bilancio riferiti all'esercizio finanziario di competenza.

In sede di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio di pagamento, la relativa disponibilità viene allocata sui rispettivi capitoli, afferenti le spese obbligatorie, ed erogata ai singoli dirigenti per il tramite del sistema telematico stipendi Service Personale del Tesoro, utilizzando i codici di spesa ivi previsti.

Il Direttore generale