



Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA PROGRESSIVA ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DEI MINISTRI

Il giorno 28 novembre 2025, presso il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, a seguito di convocazione disposta dal Direttore della Direzione generale Comunicazione, risorse umane e contenzioso (CORUC) Dott.ssa Iside Cesarini, si sono incontrate:

la Delegazione di Parte pubblica presieduta dal Direttore generale Comunicazione, risorse umane e contenzioso (CORUC) Dott.ssa Iside Cesarini,

e

la Delegazione di Parte sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCNL del personale dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2022/2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025;

Le Parti come sopra rappresentate:

VISTA l'Ipotesi di accordo relativa alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dirigenziale dei ministeri, destinate all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale, in servizio presso il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica per gli anni 2023 e 2024;

VISTA la nota prot. MEF-UCB-MATT 13013 del 22 luglio 2025 con la quale l'Ufficio centrale di bilancio ha reso la positiva certificazione sulle relazioni tecnico – finanziaria e illustrativa trasmesse, a corredo dell'Ipotesi di accordo;

VISTA la nota prot. n. DFP-71624 del 6 ottobre 2025 con la quale il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato-IGOP, a seguito dell'accertamento congiunto ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, hanno ritenuto che l'ipotesi di accordo possa avere ulteriore corso;

CONVENGONO

Di stipulare, in via definitiva, l'Accordo per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dirigenziale dei ministeri, destinate all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale, in servizio presso il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica per gli anni 2023 e 2024, nel testo di seguito riportato.

CONSIDERATO che, con il D.P.C.M. 27 dicembre 2024, pubblicato nella G.U. Serie Generale n. 31 del 7 febbraio 2025, avente ad oggetto la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori dei Ministeri, è stato disposto l'incremento dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale;

CONSIDERATO che l'incremento complessivo dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigenziale di livello non generale del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica è stato determinato come di seguito indicato:

- a decorrere dal 1° gennaio 2023- Euro 43.285 (lordo amministrazione)
- a decorrere dal 1° gennaio 2024- Euro 77.803 (lordo amministrazione)

CONVENGONO

1 Con riferimento all'anno 2023, le risorse finalizzate alla progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori, di cui al D.P.C.M. citato in premessa, destinate all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale, in servizio presso il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, verranno ripartite secondo i criteri di cui all'Accordo per la definizione dei criteri di ripartizione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2023, sottoscritto in data 28 novembre 2024.

2 Con riferimento all'anno 2024, le risorse finalizzate alla progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori, di cui al D.P.C.M. citato in premessa, destinate all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale, in servizio presso il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, verranno ripartite secondo i criteri previsti dall'Accordo sulla retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, relative all'anno 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Iside Cesarini

ORGANIZZAZIONI SINDACALI Area funzioni centrali

CGIL fp –

CISL fp

UIL pa

DIRSTAT FIALP UNSA

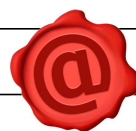
UNADIS

ANMI-ASSOMED-SIVEMP-FPM

CIDA

FEMEPA

BARILA'
DAVIDE
02.12.2025
19:10:56
UTC



Firmato digitalmente da:
WEBER ELENA
Firmato il 02/12/2025 16:27
Seriale Certificato: 3703056
Valido dal 02/07/2024 al 02/07/2027
Firmato digitalmente da Patrizia Scandaliato
2025-12-02 18:59:22 +0100

Firmato digitalmente da: GIACOMO
MESCHINI
Luogo: Roma
Data: 01/12/2025 13:23:40



Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

ACCORDO IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI SULLA RETRIBUZIONE DI RI- SULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2024 E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RESIDUE DELLO STESSO ANNO 2024- DIRIGENTI II FASCIA

Il giorno 28 novembre 2025, presso il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, a seguito di convocazione disposta dal Direttore della Direzione generale Comunicazione, Risorse umane e contenzioso, Dott.ssa Iside Cesarini, si sono incontrate:

la Delegazione di Parte pubblica presieduta Direttore della Direzione generale Comunicazione, Risorse umane e contenzioso, Dott.ssa Iside Cesarini

e

la Delegazione di Parte sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCNL del personale dell'Area Funzioni Centrali 2022-2024 del 28 ottobre 2025;

PREMESSO CHE:

- in data 25 luglio 2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo integrativo relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali sulla retribuzione di risultato relativa all'anno 2024 e ripartizione delle risorse residue dello stesso anno 2024;
- con nota, MEF_UCB_MATT prot. n. 15512 del 28 agosto 2025 – U, è stata trasmessa da parte del coesistente Ufficio centrale del bilancio, la certificazione positiva sull'Ipotesi di accordo sopracitata;
- con nota prot. DFP-0082760-P-17/11/2025 è stato trasmesso il parere congiunto del Dipartimento della Funzione pubblica e del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato -Igap, nel quale nel ritenere che l'Ipotesi possa avere ulteriore corso, gli Organi di controllo hanno richiesto che in sede di sottoscrizione definitiva vengano indicate solo le percentuali negoziate e l'importo complessivo relativamente agli incarichi *ad interim* e agli incarichi oggetto di salvaguardia;
- il presente Accordo definitivo viene stipulato in esito ai pareri favorevoli dei competenti Organi di controllo sull'Ipotesi soprarichiamata, sottoscritta in data 25 luglio 2025 in conformità con le disposizioni contrattuali previste dal CCNL Area Funzioni centrali del 16 novembre 2023;
- in data 28 ottobre 2025 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni centrali, triennio 2022/2024;

CONCORDANO

di stipulare, in via definitiva, l'Accordo Integrativo del C.C.N.L. del personale dell'Area Funzioni Centrali, per la definizione dei criteri di ripartizione della retribuzione di risultato relativa all'anno

2024 e delle risorse residue dello stesso anno 2024 per i dirigenti di seconda fascia, nel testo di seguito riportato, modificato in conformità ai pareri sopracitati.

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 128, recante "*Regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. n. 228 in data 23 settembre 2021, come modificato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 2021, n. 243;

VISTO il decreto ministeriale in data 10 novembre 2021, n. 458/UDCM, recante l'individuazione e la definizione dei compiti degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero della transizione ecologica;

VISTO il decreto Legge 11 novembre 2022, n. 173, recante "*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*", e, in particolare, l'articolo 4, comma 1, che dispone che il "Ministero della transizione ecologica" è ridenominato "Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 180, recante "*Regolamento concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 128*";

VISTO il decreto ministeriale in data 12 gennaio 2024, n. 17/UDCM, recante l'individuazione e la definizione dei compiti degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica;

VISTO il CCNL Area Funzioni Centrali del 28 ottobre 2025- triennio 2022/2024;

VISTO il CCNL Area Funzioni centrali del 16 novembre 2023, triennio 2019-2021;

VISTA la normativa vigente;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con DM n. 460 del 31 dicembre 2024;

VISTO l'art. 19 del CCNL Area Funzioni centrali 2019-2021 del 16 novembre 2023 che prevede che, in sede di contrattazione integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5;

VISTO il comma 3 del sopracitato art. 19 del CCNL Area Funzioni centrali 2019-2021 il quale dispone che ai dirigenti "...che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di *performance* individuale.";

VISTO il comma 5 del sopracitato art. 19 che prevede che, in sede di contrattazione integrativa, venga stabilita una quota massima di dirigenti valutati cui attribuire il valore di retribuzione di risultato di cui al comma 3 del medesimo articolo;

VISTO l'art.33 del suddetto CCNL Area Funzioni Centrali che prevede che la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 32 del medesimo CCNL;

VISTO l'art. 23 comma 2 del D.lgs.75/2017 che prevede che "*a decorrere dal 1 ° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, 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*";

CONSIDERATO, quindi, di dover procedere alla sottoscrizione dell'Accordo definitivo per:

- a) la definizione dei criteri di ripartizione e attribuzione ai dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero, titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, delle risorse destinate alla retribuzione di risultato relativa all'anno 2024 ed alla maggiorazione prevista dal comma 3, articolo 19 del CCNL 2019/2021;

- b) la definizione dei criteri di ripartizione tra i dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero, titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, del residuo delle risorse affluite sul competente fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2024 e non spese al 31 dicembre 2024, ai sensi degli articoli 57 e 58 del CCNL 2002/2005;
- c) la definizione della retribuzione di risultato da attribuire ai dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero nell'anno 2024, già titolari di incarichi di funzioni dirigenziali, incaricati *ad interim* di altre divisioni con specifici provvedimenti direttoriali;

VISTO il Decreto di costituzione del fondo n. 747 del 19 maggio 2025 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di livello non generale per l'anno 2024;

VISTA la nota UCB, acquisita al protocollo del MASE al n. 108231 del 6 giugno 2025, che certifica la regolarità amministrativo contabile del Decreto sopracitato;

CONSIDERATO che la consistenza del Fondo per l'anno 2024, ammonta complessivamente ad € 5.095.884,31;

CONSIDERATO che la somma da erogare per gli incarichi *ad interim* per l'anno 2024, ammonta ad € 49.166,18;

CONSIDERATO che la suddetta somma per gli incarichi *ad interim* corrisponde ad una integrazione attribuita ai dirigenti interessati nella misura percentuale del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, così come previsto per il triennio 2024/2026 dall'accordo integrativo sottoscritto in data 28/11/2024;

CONSIDERATO altresì che come previsto dall'art. 54 del CCNL 2016/2018 per l'anno 2024 per i dirigenti cui sono stati conferiti incarichi di fascia retributiva inferiore a quella connessa al precedente incarico, in esito al processo di riorganizzazione verrà erogato l'importo complessivo pari ad € 1.373,03 da sottrarre all'importo del Fondo di cui al presente accordo;

CONSIDERATO, inoltre che, per l'anno 2024, verrà erogato anche il differenziale integrativo ai dirigenti interessati dal precedente processo di riorganizzazione, nella misura percentuale prevista in attuazione del comma 3 del predetto art. 54 del CCNL 2016/2018, per un importo pari ad € 3.071,23;

CONSIDERATO, altresì, che i differenziali sopra indicati non dovranno essere oggetto di uno specifico Accordo, come previsto dal parere congiunto del Dipartimento della Funzione pubblica e dell'IGOP di cui alla nota DFP-0023597 del 27 marzo 2025, richiamata, peraltro, nel parere congiunto di FP e Igop del 17 novembre 2025, citato in premessa;

CONSIDERATO, pertanto, che l'importo complessivo, previsto in attuazione dell'art. 54 sopracitato, corrispondente ad € 4.444,26, verrà sottratto all'ammontare del Fondo di cui al presente accordo;

CONSIDERATO, pertanto, che la consistenza del Fondo per l'anno 2024, ammonta complessivamente ad un importo di € 5.095.884,31, comprensivo della somma di € 49.166,18 destinata alla remunerazione degli incarichi *ad interim*, nonché della somma di € 4.444,26 destinata all'applicazione dell'art. 54 CCNL 2016/2018;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 33 del vigente CCNL 2019-2021, la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo;

CONVENGONO

1. Le risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, relative all'anno 2024, di cui all'allegata Tabella, per un importo di € 5.095.884,31, comprensivo delle somme destinate alla remunerazione degli incarichi *ad interim* e all'applicazione dell'art. 54 del CCNL 2016/2018, saranno utilizzate tenendo conto dei sottoindicati criteri:
 - a. Quantificazione dell'importo della retribuzione di risultato in relazione al punteggio di valutazione raggiunto nel corso dell'anno 2024;
 - b. Commisurazione dell'importo da corrispondere al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico presso il Ministero nell'anno 2024.

2. La commisurazione degli importi destinati alla retribuzione di risultato e alla retribuzione di posizione, secondo la ripartizione percentuale indicata in premessa, che, detratte le somme spettanti per incarichi *ad interim*, corrisponderà ad una quota pari al 20% per la retribuzione di risultato e per la restante quota dell'80% alla retribuzione di posizione, dovrà essere rapportata al periodo di servizio di effettivo svolgimento dell'incarico presso il Ministero nell'anno 2024.
3. La somma complessiva del Fondo da utilizzare per la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, al netto del costo degli incarichi *ad interim* e delle risorse definite per l'applicazione dell'art. 54 del CCNL 2016/2018 e delle risorse utilizzate per il finanziamento delle posizioni fisse e variabili, verrà distribuita, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del vigente CCNL 2019/2021, tenendo conto della sottoindicata 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 citato in premessa:

Punteggio	fino a	60		corresponsione premio	0%
Punteggio	da	60,01	a	69,99	corresponsione premio 60%
Punteggio	da	70	a	79,99	corresponsione premio 70%
Punteggio	da	80	a	89,99	corresponsione premio 90%
Punteggio	da	90	a	94,99	corresponsione premio 95%
Punteggio	da	95	a	100	corresponsione premio 100%

4. Come previsto dai commi 3, 4 e 5 dell'art. 19 del CCNL 2019/2021 citato nelle premesse, ad una quota pari al 10% (con arrotondamento per eccesso) del personale dirigenziale valutato che ha conseguito le valutazioni più elevate, in base al vigente sistema di valutazione, verrà attribuita una retribuzione di risultato con importo maggiorato 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 hanno ottenuto la valutazione massima superino la misura del 10% del personale dirigenziale, a parità di posizione, fino a concorrenza dei premi erogabili, in primo luogo si tiene conto del punteggio ottenuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti.
In subordine, nel caso persistano situazioni di parità, si tiene conto del miglior punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti.
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.
5. Relativamente alla definizione della retribuzione di risultato da attribuire ai dirigenti di seconda fascia in servizio nell'anno 2024 incaricati anche dell'interinato di un'altra Divisione, le Parti danno atto che, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 2019/2021, citato in premessa, il trattamento economico dei medesimi è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo che le Parti stabiliscono pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito. Nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale, le Parti stabiliscono di elevare la percentuale al 40%.
6. Le Parti convengono di fissare la percentuale del 30% di cui al precedente punto per gli incarichi conferiti *ad interim* per il triennio 2024/2026. Nel caso in cui l'incarico di sostituzione

sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale, le Parti stabiliscono di elevare la percentuale al 40%.

7. Fermo restando che il Fondo va speso integralmente, le risorse residue dell'anno 2024 del fondo stesso verranno utilizzate unicamente per la retribuzione di risultato.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Iside CESARINI

Iside Cesarini
Ministero
dell'Ambiente
e della
Sicurezza
Energetica
Direttore
Generale
03.12.2025
10:46:42
GMT+02:00



ORGANIZZAZIONI SINDACALI Area funzioni centrali -Dirigenti

CGIL fp –

BARILA'
DAVIDE
02.12.2025
19:06:17
UTC



CISL fp

UIL pa

DIRSTAT FIALP UNSA

Firmato digitalmente da:
WEBER ELENA
Firmato il 02/12/2025 16:28
Seriale Certificato: 3703056
Valido dal 03/07/2024 al 03/07/2027
Firmato digitalmente da

UNADIS

Patrizia Scandaliato
2025-12-02 18:57:21 +0100

ANMI-ASSOMED-SIVEMP-FPM

CIDA

FEMEPA

MODULO I - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2024	
SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
<i>Descrizione delle voci di alimentazione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse storiche consolidate:</i>	
Fondo risorse storiche anno 2004 (al netto della riduzione del 10% di cui all'articolo 1, comma 189, Legge 266/2005)	1.609.233,87
<i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl:</i>	
CCNL biennio economico 2002/2003 art. 58, co.5 punti 1-2	56.000,00
CCNL biennio economico 2004/2005 art. 7, co.1 punti 1-2-3	84.000,00
CCNL biennio economico 2006/2007 art. 22, co.1 alinea e alinea 2	98.131,46
CCNL biennio economico 2008/2009 art. 7, co.1	62.375,90
CCNL biennio economico 2016/2018 art. 51, co.1	47.124,00
CCNL biennio economico 2019/2021 art. 32, commi 2 e 4	64.668,00
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</i>	
CCNL 2002/2005 art. 58, co.4 Risparmi RIA (quota intera fino all'anno 2022)	3.765,00
D.L. n. 90/08, art. 7, co. 2 come conv. nella L. n. 123/08 - soppressione di n. 1 posizione per l'istituzione del Segretario Generale	- 35.961,86
D.L. n. 83/2014, art. 16 co. 9 convertito nella L. n. 106/14 - inquadramento n. 1 unità ENIT (primo anno quota parte, successivi intera quota)	62.254,20
Incremento D.P.C.M. 23/12/2021 - Incremento dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - tab. 5	48.439,00
Incremento D.P.C.M. 27/12/2024 - Incremento dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - tab. 5	77.803,00
Incremento dotazione organica art. 1, co. 317, L. n. 145/2018 (n. 20 unità)	1.392.336,58
Art. 5 DL n. 104/2019, conv. dalla L. n. 132/2019, decremento derivante dalla soppressione di n. 5 posizioni dirigenziali di 2° fascia tra quelle di cui all'art. 1, co. 317, L. n. 145/2018	- 406.320,00
Incrementi perequazione di cui all'art. 3 comma 4-bis D.L. 22/2021 convertito con la L. 55/2021	967.795,00
D.L. 22/2021 incremento fondo per posizioni dirigenziali non generali trasferimento MISE	1.382.693,73
Quota risorse DM 71 dell'8 febbraio 2022 fasce economiche dirigenti PNRR ai sensi dell'art. 17-sexies DI 80/2021	228.181,29
Quota risorse art. 17, comma 35-octies DL 78/2009 come modificato dall'art. 13, comma 1-bis DL 44/2023 - Revisore ISPRA	- 202.548,37
Totale risorse certe e stabili	5.539.970,80
SEZIONE II - Risorse variabili	
<i>Descrizione delle voci di alimentazione</i>	<i>Importo</i>
CCNL 2002/2005 art. 58, co.4 Risparmi RIA (rateo anno 2023)	726,58
CCNL 2004/2005 art. 58, co.3 lett.d Incarichi aggiuntivi	10.036,46
CCNL 2004/2005 art. 58, co.3 lett.e Risparmi di gestione	-
CCNL 2016/2018 art.31, co.3 Assicurazione dirigenti	-
CCNL 2019/2021 art. 32 comma 2, incremento dell'1,94% monte salari 2018 dal 1.1.21 (recupero somme non inserite in costituzione 2023)	64.668,00
CCNL 2019/2021 art. 32 comma 4, incremento dello 0,22% monte salari 2018 dal 1.1.22	7.334,00
Prestazioni per conto terzi	-
Totale risorse variabili	82.765,04
SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo	
<i>Descrizione delle voci di decurtazione</i>	<i>Importo</i>
Decurtazione permanente di cui art.1 c. 456 della Legge 147/2013	-
Totale decurtazioni	-
	<i>Importo</i>
FONDO TENDENZIALE COMPRENSIVO DI TUTTI GLI ELEMENTI DI COSTITUZIONE	5.622.735,84
Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2023*	4.936.042,85 €
Incremento D.P.C.M. 27/12/2024 - Incremento dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - tab. 5	77.803,00
Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'ANNO 2024	5.013.845,85 €
Decurtazione di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs n.75/2017 (Fondo Tendenziale - limite aggiornato ANNO 2024)	- 608.889,99
Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'ANNO 2024	5.013.845,85 €
CCNL 2004/2005 art. 58, co.3 lett.d Incarichi aggiuntivi	10.036,46
CCNL 2016/2018 art.31, co.3 Assicurazione dirigenti	-
CCNL 2019/2021 art. 32 comma 2, incremento dell'1,94% monte salari 2018 dal 1.1.21 (recupero somme non inserite in costituzione 2023)	64.668,00
CCNL 2019/2021 art. 32 comma 4, incremento dello 0,22% monte salari 2018 dal 1.1.22	7.334,00
Risorse variabili da considerare in deroga al limite 2016 (es.prestazioni c/terzi, risorse provenienti da finanziamenti europei PON, incentivi tecnici ...)	-
RISORSE DEL FONDO ANNO 2023	5.095.884,31 €
SEZIONE IV- Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione al netto delle decurtazioni	
<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Totale risorse certe e stabili	5.539.970,80
Totale risorse variabili	82.765,04
Decurtazione permanente di cui art.1 c. 456 della Legge 147/2013	-
Totale fondo tendenziale	5.622.735,84
Decurtazione di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs n.75/2017 (FONDO TENDENZIALE - LIMITE AGGIORNATO ANNO 2024)	- 608.889,99
Totale fondo ricondotto al fondo limite 2016 aggiornato all'anno 2024	5.013.845,85
CCNL 2004/2005 art. 58, co.3 lett.d Incarichi aggiuntivi	10.036,46
CCNL 2016/2018 art.31, co.3 Assicurazione dirigenti	-
Risorse non soggette al limite di parte fissa (CCNL 2019/21, art. 32 co. 2) (recupero somme non inserite in costituzione 2023)	64.668,00
CCNL 2019/2021 art. 32 comma 4, incremento dello 0,22% monte salari 2018 dal 1.1.22	7.334,00
Risorse variabili da considerare in deroga al limite 2016 (es.prestazioni c/terzi, risorse provenienti da finanziamenti europei PON, incentivi tecnici ...)	-
RISORSE DEL FONDO ANNO 2024	5.095.884,31

*Di seguito il riepilogo del Limite fondo Anno 2016 aggiornato al 2023:

Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2022		1.460.797,62 €
Incremento D.P.C.M. 23/12/2021 - Incremento dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - tab. 5		48.439,00 €
D.L. 22/2021 incremento fondo per posizioni dirigenziali non generali trasferimento MISE		1.382.693,73 €
Incremento dotazione organica art. 1, co. 317, L. n. 145/2018 (n. 20 unità)		1.392.336,58 €
Art. 5 DL n. 104/2019, conv. dalla L. n. 132/2019, decremento derivante dalla soppressione di n. 5 posizioni dirigenziali di 2° fascia tra quelle di cui all'art. 1, co. 317, L. n. 145/2018	-	406.320,00 €
Incrementi perequazione di cui all'art. 3 comma 4-bis D.L. 22/2021 convertito con la L. 55/2021		967.795,00 €
Quota risorse DM 71 dell'8 febbraio 2022 fasce economiche dirigenti PNRR ai sensi dell'art. 17-sexies DI 80/2021		228.181,29 €
Quota risorse art. 17, comma 35-octies DL 78/2009 come modificato dall'art. 13, comma 1-bis DL 44/2023 - Revisore ISPRA	-	202.548,37 €
CCNL biennio economico 2019/2021 art. 32, commi 2 e 4		64.668,00 €
Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2023		4.936.042,85 €

Si tenga presente che nella costituzione del fondo 2023 il limite aggiornato al 2023 era pari ad € 5.077.826,71. Detta somma è riscritta in diminuzione nella costituzione del fondo 2024 in quanto è aumentata la quota di risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. 17, comma 35-octies DL 78/2009 come modificato dall'art. 13, comma 1-bis DL

44/2023 - Revisore ISPRA

DICHIARAZIONE DI CIDA FUNZIONI CENTRALI

In merito all'Accordo in attuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area funzioni centrali sulla retribuzione di risultato relativa all'anno 2024 e ripartizione delle risorse residue dello stesso anno 2024- dirigenti II fascia

Il Sindacato CIDA Funzioni Centrali, pur apprezzando lo sforzo di chiarezza e strutturazione del sistema di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, formula le seguenti osservazioni critiche, volte a garantire maggiore equità, trasparenza e aderenza ai principi di imparzialità e merito.

1. Valutazione del personale e assegnazione temporale (frazioni di anno)

L'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance, basato in larga parte su un algoritmo automatico, non tiene conto delle frazioni di anno, penalizzando dirigenti che abbiano assunto incarichi nel corso dell'anno (es. a seguito di riorganizzazioni o mobilità interne), anche se per periodi significativi e con risultati comprovabili. Tale esclusione automatica rischia di produrre effetti distorsivi e ingiustamente penalizzanti, contravvenendo ai principi di equità e di piena valorizzazione dell'apporto individuale.

Si chiede pertanto che sia previsto un correttivo al sistema che consenta la valutazione anche delle frazioni temporali di incarico, nei limiti dell'effettiva responsabilità esercitata.

2. Affidamento a un algoritmo di elementi non oggettivamente misurabili

L'uso prevalente di un algoritmo per il calcolo dei punteggi, seppur funzionale alla standardizzazione, non riflette appieno la complessità e la qualità dell'azione dirigenziale, soprattutto nei contesti in cui sono stati affrontati incarichi connotati da elevata difficoltà, responsabilità straordinarie, o gestione di problematiche complesse non tracciabili da indicatori meccanici. La componente algoritmica dovrebbe essere integrata da una valutazione discrezionale documentata, affidata ai dirigenti generali o ai Capi Dipartimento, attraverso griglie trasparenti e verificabili, per valorizzare il merito effettivo.

3. Modifica della fascia di punteggio 95-100: rischio di arbitrarietà

La modifica della fascia più alta di premialità – ora collocata tra 95 e 100 punti (anziché il precedente 90-100) – introduce un margine troppo ristretto che si presta a valutazioni eccessivamente discrezionali e poco trasparenti da parte dei vertici amministrativi. Questo restringimento rischia di creare disparità di trattamento, soprattutto nei casi in cui le differenze nei punteggi siano minime o difficilmente giustificabili.

Si propone di ripristinare la soglia precedente (90-100) oppure prevedere soglie più equilibrate (es. 90-94; 95-100), garantendo motivazioni formali per l'inserimento nei punteggi più elevati.

4. Attribuzione della maggiorazione del 30% (art. 19, comma 3, CCNL)

L'attribuzione della maggiorazione del 30% alla retribuzione di risultato per il 10% dei dirigenti con le valutazioni più alte dovrebbe essere accompagnata da un sistema di motivazione dettagliata, soprattutto nei casi di parità di punteggio. Il meccanismo attualmente previsto (valutazione "aggiuntiva" soggettiva da parte del Direttore generale o del Capo Dipartimento con attribuzione di 5-10 punti) non assicura sufficiente trasparenza né criteri univoci, prestando il fianco a potenziali criticità.

Si propone di definire un disciplinare specifico per tale attribuzione integrativa, con criteri oggettivi, tempi certi e possibilità di riesame in contraddittorio.

CONCLUSIONI

Alla luce delle osservazioni sopra riportate, CIDA Funzioni Centrali chiede che per il prossimo accordo le valutazioni vengano modificate nei seguenti punti:

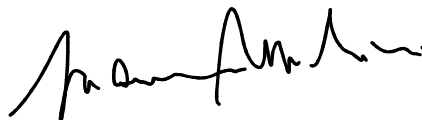
- Previsione della valutazione anche per periodi inferiori all'anno (con peso proporzionale).
- Bilanciamento tra algoritmo e valutazione motivata delle prestazioni complesse.
- Revisione della soglia di massimo rendimento (da 95-100 a 90-100 o altro scaglionamento più equo).
- Maggior trasparenza e motivazione formale nelle attribuzioni della premialità aggiuntiva.

Tali modifiche sono ritenute indispensabili per garantire equità sostanziale, coerenza con i principi contrattuali e motivazione del personale dirigente, specialmente in una fase di riorganizzazione e di crescente carico amministrativo.

Il Segretario Nazionale

CIDA FC MASE

Dott. Giacomo Meschini



Firmato digitalmente da: GIACOMO
MESCHINI
Luogo: Roma
Data: 01/12/2025 13:17:34