Ministero del turismo
Direzione Generale Personale e Affari legali
Ufficio IV

MINISTERO DEL TURISMO
REPUBBLICA ITALIANA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Accordo integrativo definitivo sottoscritto in data 27 ottobre 2026 tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Area Funzioni Centrali, relativo alla ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di livello non generale del Ministero del turismo per l'anno 2024

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		27 ottobre 2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante*		**Parte Pubblica:** Dott. Fabio Le Donne, Direttore generale della Direzione generale Personale e Affari legali **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione**: CISL FP, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM, CIDA FC, FLEPAR, UIL PA, UNADIS, DIRSTAT FIALP UNSA **Organizzazioni sindacali firmatarie:** CISL FP, CIDA FC, UNADIS, DIRSTAT FIALP UNSA
Soggetti destinatari		Personale dirigenziale di livello non generale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (PNRR), in servizio nell'anno 2024, anche in comando o fuori ruolo da altre PP.AA., presso il Ministero del turismo
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNL Area FC, Triennio 2022-2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale contrattazione 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.**	Il competente Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero del turismo, con nota MEF-UCB_MT- Prot. n. 4104 del 12 giugno 2026, ha rilasciato la certificazione positiva di regolarità amministrativo contabile sulla Ipotesi di Accordo relativa alla ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di livello non generale del Ministero del turismo per l'anno 2024 del 18 maggio 2026, con registrazione al n. 70 del 12 giugno 2026.
		Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno:

Via di Villa Ada, 55
00199 Roma
dg.agru@pec.ministeroturismo.gov.it

	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 integrato di attività e organizzazione per il Triennio 2024-2026 con decreto del Ministro del turismo del 22 maggio 2024, prot. n. 14743, registrato alla Corte dei conti il 26 giugno 2024 al n. 1089.
		La Relazione della *Performance* 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, giusto prot. n.199717/25 del 30 giugno 2025.
		È stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione per il Triennio 2025-2027 con decreto del Ministro del turismo del 7 marzo 2025, prot. n. 98243, pubblicato sul sito istituzionale nelle more dell'acquisizione dei pareri del MEF-RGS-IGOP e della PCM- DFP ed asseverato dall'Organo di Controllo interno MEF-UCB MT -Prot. 3252 del 20/05/2025.
		È stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione per il Triennio 2026-2028 con decreto del Ministro del turismo del 31 gennaio 2026, prot. n. 12447, registrato alla Corte dei conti il 4 marzo 2026 al n. 192.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

All'esito del controllo congiunto, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica-Ufficio Relazioni sindacali e il Ministero dell'Economia e delle finanze-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato- I.G.O.P. hanno certificato l'Ipotesi di Accordo integrativo inerente alle modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i Dirigenti di seconda fascia del Ministero del turismo del 18 maggio 2026 (cfr. nota prot. n. DFP-0068989-P-19 ottobre 2026 e nota MEF-RGS-Prot. n. 208056 del 19 ottobre 2026).
L' Accordo Integrativo definitivo ha ad oggetto l'individuazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato spettante ai Dirigenti di seconda fascia del Mitur a valere sulla quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinata al trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati.
Fondamento normativo di quanto statuito con l'Accordo sono le disposizioni legislative in materia di cui ai Decreti legislativi n. 165 del 2001 e n. 150 del 2009, come successivamente modificati e integrati.

Dal punto di vista contrattuale, l'articolo 21, comma 1, del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, Triennio 2022-2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025, demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato. L'Accordo in oggetto individua i soggetti destinatari e i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato a valere sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato relativo all'esercizio 2024, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale dirigente in coerenza con le previsioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

Relativamente alla disamina dell'articolato, premesso che con Determina di costituzione del Fondo del Direttore generale del Personale e degli Affari legali, prot. n. 41618 del 23 marzo 2026, certificata con visto di regolarità amministrativo contabile, giusta nota MEF-UCB_MT prot.n. 2137 del 10 aprile 2026, è stata definita la consistenza delle risorse disponibili, all'**art. 1** dell'Accordo viene stabilita la quota delle risorse destinata alla retribuzione di risultato da ripartire tra il personale dirigenziale di seconda fascia del Ministero del Turismo in servizio nell'anno 2024 in relazione al periodo di copertura dell'incarico **(€ 465.356,77 L.D. - € 617.528,43 L.A.).**

All'**art. 2** le parti hanno concordato che la quota spettante ad ogni Dirigente a titolo di retribuzione di risultato deve essere determinata in misura proporzionale agli esiti della valutazione riportata nell'anno di riferimento, tenuto conto del periodo di copertura dell'incarico dirigenziale decorrente dalla nomina.

Si dà atto che per la valutazione della *performance* del personale di specie è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con Decreto del Ministro del turismo, prot. n. 3508 del 21/02/2023, applicabile a decorrere dal ciclo di valutazione dell'anno 2023. Tale Sistema rimette alla contrattazione collettiva integrativa l'individuazione dei criteri per la corresponsione dei premi collegati alla *performance* individuale del personale dirigenziale di livello non generale.

In forza di quanto sopra, l'Accordo stabilisce sette livelli di correlazione tra la valutazione conseguita e il livello economico da attribuire come risultato sulla base delle risorse disponibili, secondo quanto riportato nella tabella sottostante:

Punteggio ottenuto	**Retribuzione di risultato**
da 95 a 100	100%
da 90 a 94,9	95%
da 85 a 89,9	90%
da 75 a 84,9	80%
da 65 a 74,9	70%
da 50 a 64,9	50%
Inferiore a 50	0

In relazione a tutte le valutazioni che rientrano in una delle sette fasce di punteggio di cui alla tabella, il corrispondente coefficiente percentuale ivi indicato viene applicato al pro-capite della retribuzione di risultato, individuato a valere sulla disponibilità al netto della quota destinata al premio di maggiorazione di cui all'art. 15, comma 3, del CCNL Area Funzioni Centrali, Triennio 2022- 2024, al fine di quantificare la retribuzione di risultato spettante al singolo Dirigente.
Ai sensi dell'art.15, comma 3, del richiamato CCNL, le parti hanno stabilito che la maggiorazione di risultato è pari al 30% del valore medio pro capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione della *performance* individuale e hanno individuato, ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, gli aventi diritto a tale maggiorazione nella quota pari al 25% dei Dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima.
Atteso che i Dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero del turismo nell'anno 2024 risultano essere 12, al netto di un Dirigente in assegnazione presso gli Uffici di Diretta collaborazione nella annualità in questione, i destinatari di tale maggiorazione saranno 3 Dirigenti (ovvero il 25% di 12, pari a 3) da individuare tra quelli che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari a 100.
Al fine di dirimere eventuali situazioni di *ex aequo*, viene stabilito che gli aventi diritto alla maggiorazione di risultato vengono individuati, nell'ordine, secondo i seguenti criteri: 1) criterio quantitativo: il maggior carico di lavoro nell'anno di valutazione, avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite dal valutato; 2) criterio quali-quantitativo: la complessità delle funzioni svolte.

All'**art. 3** dell'Accordo le parti hanno concordato che, ove si rendano disponibili ulteriori risorse relative all'anno 2024, quest'ultime saranno distribuite con i medesimi criteri di cui all'art. 2.

Negli **artt**. **da 4 a 7** dell'Accordo, le parti hanno inteso regolare, a decorrere dall'anno 2024 fino alla sottoscrizione di un ulteriore specifico diverso Accordo, anche gli istituti relativi agli incarichi aggiuntivi, alla reggenza, alla clausola di salvaguardia economica ed alla determinazione dell'elemento di garanzia.

In particolare, all'**art. 4**, le parti hanno concordato di attribuire al Dirigente di seconda fascia, quale incremento della retribuzione di risultato, la percentuale del 50% di ciò che residua del compenso dovuto per l'incarico aggiuntivo conferito dall'Amministrazione o su designazione della stessa, una volta dedotti dal compenso lordo gli oneri a carico dell'amministrazione.

All'**art. 5**, in applicazione di quanto disposto dall'art. 26 del CCNL Area Funzioni Centrali, Triennio 2019- 2021, le parti hanno concordato che la retribuzione di risultato del Dirigente affidatario di un incarico ad *interim* viene integrata di un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di reggenza. Le parti hanno, altresì, concordato che la remunerabilità dell'incarico di reggenza sia subordinata ad una durata minima di svolgimento non inferiore ad un mese.

Nel successivo **art. 6**, le parti hanno stabilito che al Dirigente che non abbia conseguito una valutazione negativa, al quale sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla nuova Struttura organizzativa, avente una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella del precedente incarico, sia riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100% di quella connessa all'incarico precedente, fino alla data di scadenza di quest'ultimo.
Per gli anni successivi trova applicazione quanto stabilito nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 54 del CCNL 2016-2018. Le risorse a copertura della clausola di salvaguardia economica sono determinate dalla somma dei differenziali economici, come sopra individuati, tra il valore della retribuzione di posizione inerente all'Ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione. Il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale destinatario del presente accordo.

Infine, all'**art. 7** dell'Accordo, le parti hanno concordato che l'elemento di garanzia da corrispondere al Dirigente in distacco sindacale, in aggiunta alla retribuzione tabellare, è determinato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco corrisposte, con il relativo onere posto a carico del corrispondente Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente accordo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989 ed all'art. 12 del D.L. n. 79/1997 convertito dalla legge n. 140/1997 e s. m. i..
Inoltre, viene concordato che la quota dell'elemento di garanzia, avente carattere di fissità e periodicità mensile, non deve essere superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di 2^ Fascia del Ministero del turismo

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Retribuzione di risultato Annualità 2024	€ 617.528,43 (valore lordo amministrazione) € 465.356,77 (valore lordo dipendente)	In base al punteggio riportato a seguito della valutazione 2024 ed al periodo di copertura dell'incarico

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il presente Accordo integrativo definitivo appartiene alla tipologia del Contratto integrativo economico annuale adottata per regolare gli istituti contrattuali finanziati con le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di 2^ Fascia destinate alla retribuzione

di risultato. Nell'Accordo in parola non sono stati indicati riferimenti a previgenti Contratti integrativi economici o normativi non adeguati. Non vi sono inoltre rinvii a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse verranno attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'Accordo integrativo e nelle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico:

- D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Area Funzioni Centrali firmato il 28 ottobre 2025 e contrattazione collettiva vigente

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa -progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Parte non pertinente all'Accordo Integrativo definitivo illustrato.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Per ciò che concerne la ricognizione della ricaduta di quanto concordato sui livelli di produttività collettiva e individuale prevista dalla normativa vigente, si ritiene tale operazione implicitamente garantita dall'aver commisurato la quantificazione della retribuzione individuale di risultato al punteggio attribuito al singolo Dirigente a seguito del procedimento di valutazione. Essendo, pertanto, la quantificazione della retribuzione individuale di risultato della Dirigenza correlata a risultati oggettivamente valutabili, grazie ad un chiaro conferimento di obiettivi in virtù degli strumenti di programmazione gestionale esistenti (Piano delle *performance*) e ad una rigorosa valutazione degli esiti raggiunti per effetto dell'applicazione del citato sistema di valutazione, si può a ragione ritenere che la spinta meritocratica in fase di erogazione del trattamento accessorio, che il legislatore ha impresso al lavoro pubblico, trovi piena e adeguata risposta.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si ritiene di dover aggiungere altre informazioni.

Il DIRETTORE GENERALE
Fabio Le Donne

FABIO LE
DONNE
09.11.2026
13:59:30
GMT+01:00