



DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2020

L'ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia- anno 2020, sottoscritta in data 6 luglio 2021, è stata sottoposta al controllo congiunto ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001, acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del bilancio presso questo Ministero.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot. 0076750 – P- del 17.11.2021) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF -RGS prot. n. 284264 del 16.11.2021) hanno espresso i rispettivi pareri, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della summenzionata ipotesi di accordo, a condizione di recepire nel presente accordo quanto previsto dall'art.32, commi 3 e 4, del C.C.N.L. 9 marzo 2020 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018.

Il giorno 30 novembre 2021 alle ore 14,30 sulla piattaforma Microsoft TEAMS, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti delle OO.SS. dell'area funzioni centrali a livello integrativo di Ministero, per la sottoscrizione del presente Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2020.

Sono presenti per l'Amministrazione

Dott.ssa Stefania CRESTI	Direttore Generale della Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.
Dott. Stefano Scarafoni	Vice Capo di Gabinetto
Dott.ssa Emanuela CIGALA	Dirigente Divisione II - Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.

Sono presenti per le OO.SS.

CISL FP: Stefano Olivieri Pennesi
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM: -----
CIDA FUNZIONI CENTRALI: Stefano Di Leo
FLEPAR: Giuseppe Zane

UIL PA: Dora Maria Rotili
DIRSTAT FIALP: Gian Maria Giovannetti
FEMEPA: -----
FP CGIL: Domenico Mancusi
UNADIS: Franco Mario Sottile

Svolgono i compiti di segreteria

Manuela Minichiello, Daniela Matteucci, Fabrizio Flamini, Tiziana Rodo, Emma Santoni

- **Visto** il C.C.N.L. 21 aprile 2006, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2002-2005;
- **Visto** il C.C.N.L. 12 febbraio 2010, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2006-2009;
- **Visto** il C.C.N.L. 9 marzo 2020 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018;
- **Visto** il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ed in particolare l'art. 23, comma 2, che dispone "(...) *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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*";
- **Visto** il D.D.G. n. 81 del 17.02.2021, con il quale è stato determinato per l'anno 2020 l'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che è pari complessivamente ad euro 2.049.752,83, al netto degli oneri riflessi (il cui importo è di euro 786.695,13);
- **Atteso** l'esito positivo del riscontro preventivo amministrativo contabile da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con registrazione in data 12.03.2021, n. 98, del precitato D.D.G. n. 81;
- **Atteso**, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad euro 754.597,92 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2020;

le parti concordano

1. Retribuzione di risultato

di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2010 e dell'art. 52 del CCNL 9 marzo 2020 pari ad euro € 409.950,57

Al fine di garantire la premialità, la retribuzione di risultato – a seguito del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi misurati con le procedure previste dal vigente Sistema di valutazione – è determinata sulla base delle quattro fasce di performance, a cui corrispondono importi decrescenti in funzione di un valore costante – di cui alla sottoindicata tabella:

Punteggio conseguito	Fascia retributiva	Percentuale della retribuzione di risultato da erogare
91-100	3	100%
71-90	2	80%
50-70	1	60%
<50		non attribuibile

In applicazione dell'art. 28, commi 2, 3 e 5 del CCNL 9 marzo 2020 "*differenziazione della retribuzione di risultato*", le parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti valutati nel 2020 che rientrano nella fascia di valutazione massima (performance livello 3) venga attribuita la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuto al personale dirigente. dirigenziali.

In caso di parità si applicheranno, in ordine di priorità, i seguenti criteri:

- a) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;
- b) maggior durata dell'incarico nell'anno di riferimento;
- c) maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali;
- d) anzianità anagrafica.

L'importo della retribuzione di risultato spettante al dirigente valutato, sarà corrisposto in unica soluzione, tenuto conto del periodo di servizio prestato nell'anno - in relazione alla fascia di performance conseguita.

2. Incarichi di reggenza ad interim e attribuzione del relativo trattamento economico, art. 61 del CCNL 21 aprile 2006

Nelle ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim, ai sensi dell'art. 61, comma 1, del CCNL 21 aprile 2006.

Le risorse del Fondo al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2020 sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le modalità di seguito riportate.

Il trattamento economico spettante per l'anno 2020 al dirigente incaricato ad interim, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta, la cui misura è definita nella percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito ad interim, ai sensi dell'art. 61, comma 3.

3. Incarichi aggiuntivi – definizione quota percentuale di cui all’art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006. Modalità di pagamento dei compensi in regime di onnicomprensività

La quota percentuale – ai fini del trattamento accessorio che, in ragione dell’impegno richiesto, remunera i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell’art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, per i versamenti effettuati in ordine ai compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi svolti – è fissata nella misura del 50% dell’importo affluito al Fondo, al netto degli oneri a carico dell’Amministrazione.

Tali compensi, una volta confluiti nel Fondo, sono corrisposti dall’Amministrazione, ad integrazione della retribuzione di risultato, direttamente al dirigente che ha svolto il relativo incarico.

Si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti in materia di conferimento degli incarichi aggiuntivi previste dall’art. 60 del CCNL 21 aprile 2006, ed in particolare quelle del comma 3, che richiamano il rispetto del principio della rotazione nel conferimento dei citati incarichi da parte dell’Amministrazione, e quelle del comma 6 di informazione annuale alle OO.SS..

4. Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse che a consuntivo risultino disponibili ai dell’art. 58, comma 8 del CCNL 21 aprile 2006

Le eventuali risorse residue sono ripartite integralmente nell’ambito della retribuzione di risultato, adottandone i criteri e le modalità, specificatamente, avendo riguardo all’esito della valutazione circa il grado di performance raggiunta e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell’anno.

5. Criteri e le risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all’art.54 CCNL 9 marzo 2020

Verificandosi le condizioni previste dal comma 1, dell’art. 54, in presenza di una valutazione non negativa, al dirigente al quale è conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla nuova struttura organizzativa avente una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella del precedente incarico, è attribuito l’intero differenziale (100%) fra le due retribuzioni di posizione per tutto il periodo rimanente dell’incarico precedente. Le riduzioni per gli anni successivi di cui al comma 3 dell’art. 54 sono calcolate con riferimento a detto importo. Nell’ipotesi di cui al comma 7 dell’art. 54 il differenziale di posizione, per il primo anno, è fissato al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico.

L’onere per i differenziali di posizione, di cui ai precedenti commi, è posto a carico dei fondi di cui agli artt. 48, 51 del CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Centrali, triennio 2016/2018 sottoscritto il 9 marzo 2020.

6. Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 32 CCNL 9 marzo 2020

L’elemento di garanzia della retribuzione di cui all’art. 32, comma 1, lett. b), da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta agli emolumenti di cui all’art.32, comma 1, lett. a), è

determinato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Tale elemento di garanzia, riproporzionato con riferimento alla durata in mesi e comunque non superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato al momento del distacco, dovrà essere versato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al 90%. La quota residua dovrà essere corrisposta contestualmente all'erogazione, presso l'Amministrazione di origine, della retribuzione di risultato ai Dirigenti di pari fascia.

In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020, la quota del trattamento retributivo, di cui al primo periodo del presente articolo, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è contenuta nei limiti del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

Ai sensi dell'art. 32, comma 4, del CCNL 9 marzo 2020, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato, al fine di non determinare, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

La riunione termina alle ore 16.30

PER L'AMMINISTRAZIONE

SCresti

PER LE OO.SS.

CISL FP

CIDA FUNZIONI CENTRALI

FLEPAR

UIL PA

DIRSTAT FIALP

FP CGIL

UNADIS
