



# Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza

Ufficio dell'Autorità Garante

**Alle Organizzazioni Sindacali  
del comparto PCM - Area Dirigenza**

**SNAPRECOM**

([oo.ss.snaprecom@palazzoichigi.it](mailto:oo.ss.snaprecom@palazzoichigi.it);) )

**UNADIS**

([unadis@unadis.it](mailto:unadis@unadis.it);) )

**DIPRECOM**

([o.s.diprecom@governo.it](mailto:o.s.diprecom@governo.it)

[vincenzoroselli47@gmail.com](mailto:vincenzoroselli47@gmail.com)) )

**SNAPROCIV**

([oo.ss.snaprecom@palazzoichigi.it](mailto:oo.ss.snaprecom@palazzoichigi.it);) )

**U.I.L./Pubblica Amministrazione**

([uilpa@uilpa.it](mailto:uilpa@uilpa.it);) )

**FP/CGIL**

([oo.ss.cgil@governo.it](mailto:oo.ss.cgil@governo.it);) )

**DIRSTAT**

([dirstat@dirstat.it](mailto:dirstat@dirstat.it);) )

**Oggetto:** Ipotesi di accordo relativo alla retribuzione di risultato 2025 del personale dirigenziale dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza.

Con riferimento all'oggetto, i rappresentanti di codeste OO.SS. sono invitati a partecipare ad un incontro che si terrà, in modalità mista (in presenza e tramite collegamento da remoto di cui al <https://us02web.zoom.us/j/2904611602?omn=88690352827> , il giorno 28 c.m. alle ore 11:00.

L'incontro è finalizzato ad illustrare i criteri adottati nella predisposizione dell'ipotesi di accordo relativo alla definizione dei compensi accessori legati alla performance del personale dirigenziale per l'anno 2025.

A tal fine, il documento è anticipato in allegato alla presente.

Salvo osservazioni da parte di codeste OO.SS., si procederà alla sottoscrizione dell'accordo presso la sede di questo Ufficio nei giorni 28 e 29 luglio 2026, secondo modalità da concordare.

Restando in attesa di cortese riscontro e a disposizione per eventuali chiarimenti, si inviano cordiali saluti.

**La Coordinatrice dell'Ufficio**

Dirigente di livello generale

*Cristiana Corinaldesi*

Documento firmato digitalmente  
ai sensi del D. lgs. 82/2005 e s.m.i

## **IPOTESI ACCORDO PER LA REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE PER L'ANNO 2025**

In data 28 luglio 2026 si sono riunite presso la sede dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza la delegazione di parte Pubblica e le OO.SS. rappresentative del personale dirigenziale del Comparto Presidenza del Consiglio dei ministri.

Dopo ampia discussione,

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

**VISTA** la legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni, recante "Legge di contabilità e finanza pubblica";

**VISTA** la legge 12 luglio 2011, n. 112, recante "Istituzione dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza" e, in particolare, l'art. 5-bis che prevede l'istituzione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di un apposito ruolo del personale dipendente dell'Ufficio dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, al quale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sullo stato giuridico ed economico del personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, comprese quelle di cui alla vigente contrattazione collettiva;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato in data 4 agosto 2022, con cui, in attuazione della citata disposizione di legge, sono stati istituiti il ruolo del personale dirigenziale e il ruolo del personale non dirigenziale dell'Ufficio dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, ed è stata prevista la determinazione della dotazione organica secondo quanto stabilito dalle tabelle A e B di cui all'allegato 1 dello stesso decreto;

**VISTO** il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016 - 2018, stipulato in data 11 marzo 2022;

**VISTO** il CCNI dell'area dirigenziale comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, stipulato in data 24 luglio 2023;

**VISTO** il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2019-2021, stipulato in data 27 febbraio 2026;

**VISTO** il decreto rep. n. 118, prot. 806 del 05.09.2023, con il quale si è provveduto alla costituzione dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di I e II fascia, appartenenti al ruolo dell'Ufficio dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza;

**VISTO** il bilancio preventivo dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, relativo all'esercizio finanziario 2025, approvato con decreto della Garante rep. 23/2024, prot. 1735 del 29.11.2024, che quantifica le risorse fisse da destinare al fondo per la retribuzione accessoria;

**VISTO** il rendiconto finanziario dell'AGIA relativo all'esercizio 2025, approvato con decreto della Garante rep. 8/2026, prot. 653 del 28.04.2026, in occasione del quale è stato accertato

l'ammontare delle risorse relative ai fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di I e II fascia non impegnate nel corso dell'esercizio finanziario;

**VISTO** il decreto della Garante rep. n. 6/2024, prot. n. 151/2024 del 15/02/2024, di nomina della Dott.ssa Sara Zaccaria quale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza;

**VISTO** il “*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027*” dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza approvato con decreto della Garante rep. n. 6/2025, prot. n. 711 del 25/06/2025;

**VISTO** il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” dell'Ufficio dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza (aggiornamento 2025), approvato con decreto della Garante rep. n. 13/2025, prot. n. 1392 del 19/12/2025;

**VISTO** il Decreto Rep. 13/2026, prot. 988 del 03.07.2026, con il quale la Garante ha approvato la relazione sulla performance relativa all'anno 2025, proposta dalla Coordinatrice dell'Ufficio;

**VISTO** il documento di validazione della succitata relazione redatto dall'Organismo indipendente di valutazione, acquisito al protocollo con progressivo n. 1035 del 16.07.2026;

#### **L'AMMINISTRAZIONE,**

in persona della Coordinatrice dell'Ufficio, dott.ssa **Cristiana Corinaldesi**, Dirigente di livello generale

---

e la **PARTE SINDACALE**, costituita da:

**SNAPRECOM** \_\_\_\_\_

**UNADIS** \_\_\_\_\_

**FP CGIL** \_\_\_\_\_

**DIPRECOM** \_\_\_\_\_

**DIRSTAT** \_\_\_\_\_

**SNAPROCIV** \_\_\_\_\_

**UIL PA** \_\_\_\_\_

## CONCORDANO QUANTO SEGUE

### ARTICOLO 1

#### Destinatari del presente accordo

Sono beneficiari del presente accordo i dirigenti del ruolo del personale dirigenziale dell'Ufficio dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, che abbiano ricoperto, nel corso dell'anno 2025, incarichi dirigenziali conferiti dalla titolare dell'Autorità garante o dalla Coordinatrice dell'Ufficio. In particolare, per l'anno di riferimento i destinatari sono pari a n. 1 unità di personale dirigenziale di livello generale (I fascia) e n. 2 unità di personale dirigenziale di livello non generale (II fascia).

### ARTICOLO 2

#### Risorse Disponibili

Le risorse non utilizzate per la retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile e, quindi, utilizzabili per la retribuzione di risultato - come accertato in sede di rendiconto 2025, approvato dalla Garante con decreto rep. n. 8/2026, prot. 653 del 28.04.2026, sono pari a € 87.538,83 L.S. (€ 65.967,46 L.D.) per il Dirigente di I fascia e a € 66.587,62 L.S. (€ 50.179,06 L.D.) per i Dirigenti di II fascia.

### ARTICOLO 3

#### Criteri per l'attribuzione dei premi

La distribuzione dei premi, relativamente alla performance del Dirigente, avviene tenuto conto dei mesi di effettivo svolgimento dell'incarico dirigenziale secondo i criteri indicati nella seguente tabella.

| Punteggio complessivo   | Fasce di merito                                                                                       | Livello    | Premialità |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| da 91 punti a 100 punti | a) fascia di merito alta, corrispondente a un grado di realizzazione delle performance pari al 100%;  | Livello 1  | <b>100</b> |
|                         |                                                                                                       | Livello 2  | -0,10%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 3  | -0,20%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 4  | -0,30%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 5  | -0,40%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 6  | -0,50%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 7  | -0,60%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 8  | -0,70%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 9  | -0,80%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 10 | -0,90%     |
| da 80 punti a 90 punti  | b) fascia di merito media, corrispondente a un grado di realizzazione delle performance pari all'80%; | Livello 1  | <b>80</b>  |
|                         |                                                                                                       | Livello 2  | -0,10%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 3  | -0,20%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 4  | -0,30%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 5  | -0,40%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 6  | -0,50%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 7  | -0,60%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 8  | -0,70%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 9  | -0,80%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 10 | -0,90%     |
|                         |                                                                                                       | Livello 11 | -1,00%     |

|                           |                                                                                                                                                                                                                          |                 |           |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|
| da 60 punti a<br>79 punti | c) fascia di merito bassa, corrispondente a un grado di realizzazione delle performance pari al 60%;                                                                                                                     | Livello 1       | <b>60</b> |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 2       | -0,10%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 3       | -0,20%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 4       | -0,30%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 5       | -0,40%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 6       | -0,50%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 7       | -0,60%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 8       | -0,70%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 9       | -0,80%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 10      | -0,90%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 11      | -1,00%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 12      | -1,10%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 13      | -1,20%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 14      | -1,30%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 15      | -1,40%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 16      | -1,50%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 17      | -1,60%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 18      | -1,70%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 19      | -1,80%    |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | Livello 20      | -1,90%    |
| inferiore a 60<br>punti   | d) fascia di merito corrispondente ad un grado di realizzazione delle performance inferiore al 60%, che non dà luogo alla attribuzione di alcun trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale. | da 0 a 59 punti | <b>0</b>  |

La Coordinatrice dell'Ufficio, con proprio atto, ha facoltà di assegnare la valutazione di "eccellenza" a n. 1 unità di personale dirigenziale che abbia raggiunto il punteggio massimo nella valutazione della performance. La maggiorazione economica per il personale dirigenziale che si colloca nel livello di performance "eccellente" è pari al 15% del massimo ottenibile in assenza di maggiorazione.