



CORTE DEI CONTI

DIREZIONE GENERALE GESTIONE RISORSE UMANE
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

*Alle Organizzazioni sindacali - Area Dirigenza
CISL FP, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM,
CIDA FC, FLEPAR, UIL PA, UNADIS,
DIRSTAT-FIALP-UNSA*

Oggetto: Integrazione o.d.g. dell'incontro in presenza del 21 maggio 2026.

L'ordine del giorno dell'incontro del 21 maggio 2026 alle ore 15,30, presso l'aula Multimediale, sita all'VIII piano della sede di Via A. Baiamonti, 25 è integrato come segue:

- Ipotesi di accordo sulla ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dirigenti di seconda fascia per l'anno 2025;
- ipotesi di accordo sulla ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia - Anno 2024 integrazione CCNL 2022-2024.

Cordiali saluti.

Il dirigente coordinatore
Luigi Galasso





CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA ANNO 2025

In data 21 maggio 2026

Per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	
FRANCESCO TARGIA	
SERGIO GASPARRINI	
DANIELA GRECO	
MAURO CARDARELLI	
FRANCESCA TONDI	
ANTONIO FRANCO	
ENRICO DE VITO	
SESTILIO STAFFIERI	

Per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM	
CIDA FC	
FLEPAR	
UIL PA	
UNADIS	
DIRSTAT-FIALP-UNSA	

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di accordo sulla ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia della Corte dei conti per l'anno 2025.



CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA ANNO 2025

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. La presente ipotesi di accordo integrativo di amministrazione si applica al personale dirigenziale di seconda fascia in servizio alla Corte dei conti.
2. Il presente accordo riguarda il periodo temporale 1° gennaio – 31 dicembre 2025 e conserva la sua efficacia sino alla stipula di un successivo contratto collettivo integrativo.
3. Gli aspetti economici degli istituti contrattuali stabiliti con la presente ipotesi di accordo sono quantificati secondo le disponibilità finanziarie per la retribuzione accessoria accertate in bilancio nell'anno di riferimento. Tutti gli importi indicati nella presente ipotesi di accordo sono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

ART. 2

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato sono corrisposte, in relazione agli esiti delle procedure di valutazione regolate secondo i parametri e le fasce di merito stabiliti dal decreto presidenziale n. 9 del 2011, come revisionati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Corte dei conti n. 35 dell'agosto 2014.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti, può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Oltre agli esiti della valutazione della performance

individuale, può tenersi conto anche della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.

3. Ai dirigenti la retribuzione di risultato è attribuita, in base ai parametri stabiliti dal decreto presidenziale n. 35 del 2014 e secondo quanto riportato nel seguente prospetto.

Tavola 1

Fasce di valutazione		Coefficiente
1	da 95 a 100	1
2	da 94,9 a 90	0,90
3	da 89,9 a 80	0,80
4	da 79,9 a 60	0,70
5	inferiore a 60	0

4. A ciascun dirigente collocato nella seconda, terza e quarta fascia di valutazione è attribuita una retribuzione di risultato pari, rispettivamente, al 90%, all'80% e al 70% di quanto corrisposto, al medesimo titolo, al dirigente posto nella prima fascia di valutazione. In caso di reclutamento o di cessazione dal servizio in corso d'anno la retribuzione di risultato è rapportata al periodo effettivamente prestato.

5. Ai dirigenti che abbiamo conseguito la valutazione più elevata, è attribuita una retribuzione di risultato di importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, correlata alla valutazione di performance individuale. La maggiorazione è riconosciuta ad una quota percentuale non superiore al 12%, pari a n. 8 dirigenti, che abbiamo conseguito la valutazione più elevata per un'attività svolta a tempo pieno per un periodo superiore ad almeno 9 mesi.

6. Nel caso in cui dovesse verificarsi la condizione di pari merito nel punteggio della valutazione si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di servizio o, in subordine, della maggiore età anagrafica.

ART. 3

INCARICHI AD *INTERIM*

1. Ai dirigenti cui sia stato conferito l'incarico ad *interim* di uffici dirigenziali temporaneamente vacanti, in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari, è riconosciuta, a seguito delle risultanze positive misurate sulla base del sistema di valutazione, un ulteriore importo da corrispondersi nell'ambito della retribuzione di risultato

calcolata sulle percentuali del valore della retribuzione di posizione, prevista per l'incarico *ad interim* conferito, come di seguito indicate:

Tavola 2

Criteri di attribuzione della maggiorazione	% di maggiorazione della retribuzione di risultato
Incarico ad interim svolto presso la stessa sede territoriale	15%
Incarico ad interim svolto presso una sede territoriale distante da quella di assegnazione principale meno di 200 km	20%
Incarico ad interim svolto presso una sede territoriale distante da quella di assegnazione principale più di 200 km	25%

2. L'ulteriore importo sarà, pertanto, calcolato applicando la percentuale stabilita nella tavola 2 sul valore della retribuzione di posizione prevista per le funzioni inerenti ciascun incarico *ad interim* conferito e per la durata dello stesso espressa in giorni. Nel caso di più incarichi *ad interim*, il compenso degli incarichi successivi al primo sarà pari al 50% della percentuale di maggiorazione prevista.

3. Ai dirigenti di seconda fascia, nella loro qualità di incaricati di compiti particolarmente complessi, può essere attribuita, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2022-24, una quota di retribuzione di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione del primo livello economico in ipotesi di raggiungimento di uno o più obiettivi rilevanti e oggettivamente misurabili anche trasversali ripartendo proporzionalmente l'importo annuo per gli incarichi di durata inferiore ai dodici mesi.

ART. 4

UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia che ammonta, per l'anno 2025, ad € 4.840.975,56.

2. La ripartizione delle risorse avviene in base ai criteri stabiliti dall'art 3 della presente ipotesi di accordo. L'importo destinato alla retribuzione di posizione è pari a € 3.694.884,86 (pari al 76,35%) mentre l'importo destinato alla retribuzione di risultato è pari a € 1.144.492,70 (pari al 23,65%).

3. L'importo di € 81.912,84 è destinato alla copertura degli incarichi *ad interim* di uffici dirigenziali temporaneamente vacanti, in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari ed è comprensivo delle quote destinate agli incarichi di cui all'art. 3, comma 3, della presente ipotesi di accordo.

ART. 5

INCARICHI AGGIUNTIVI CONFERITI AI SENSI DELL'ART. 60 DEL CCNL 2002-2005 AREA I

1. L'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Istituto, comporta che i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e confluiscono sul fondo di cui all'art. 2, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.
2. L'Amministrazione conferisce gli incarichi aggiuntivi nel rispetto del principio di rotazione e secondo la disciplina prevista dall'art 60 del CCNL 2002-2005 Area I, commi 3, 4 e 5. L'Amministrazione deve garantire, per quanto possibile, le medesime opportunità di valorizzazione delle professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati a ciascun dirigente.
3. Al fine di remunerare i maggiori oneri e le maggiori responsabilità dei dirigenti che svolgono tali incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato corrisposta al dirigente è incrementata, in ragione dell'impegno richiesto, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, nella misura del 50% dell'importo relativo ai singoli incarichi.

ART. 6

INCENTIVI ECONOMICI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE

1. In attuazione dell'art. 30 del CCNL 2016-2018 dell'Area Funzioni centrali, è attribuito di un importo pari al 1% delle risorse complessivamente destinate a finanziare la retribuzione di risultato all'incentivo alla mobilità territoriale.
2. L'incentivo non può essere corrisposto nei seguenti casi:
 - a) Residenza in un comune della regione sede dell'ufficio di nuova assegnazione;
 - b) Primo incarico dirigenziale;
 - c) Assegnazione di un incarico ad interim;
 - d) Trasferimento d'ufficio per incompatibilità ambientale;
 - e) A seguito di procedimento disciplinare;
 - f) In caso di rientro da posizione di comando/fuori ruolo.
3. L'incentivo viene erogato, in caso di effettiva presenza presso la sede, soltanto durante il primo anno di assegnazione e in base alle seguenti distanze dalla precedente sede considerate (calcolate in km nel percorso di andata):
 - i. Euro 4.000 annui per distanze superiori a 400 km;

- ii. Euro 2.000 annui per distanze non superiori a 400 km e non inferiori a 200 km;
- iii. Euro 1.000 annui per distanze non superiori a 200 km.

4. L'importo potrà essere attribuito anche nel caso in cui l'incarico venga iniziato o concluso in corso d'anno, ripartendo proporzionalmente l'importo annuo.

5. Nel caso in cui lo stanziamento per finanziare l'incentivo di cui al comma 1 non sia sufficiente a coprire le istanze pervenute, saranno proporzionalmente ridotti gli importi annui sopra indicati. Nel caso in cui, invece, lo stanziamento risultasse eccedente rispetto al fabbisogno, la quota restante andrà ad incrementare la retribuzione di risultato.

ART. 7

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale, in attuazione dell'art. 54, commi 1, 2 e 5 del CCNL 2016-2018, è inizialmente definito con un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100% di quella conseguita nel precedente incarico e successivamente si riduce progressivamente di anno in anno nelle successive due annualità, secondo la disciplina stabilita dal comma 3 del citato articolo 54. Il differenziale è riconosciuto previa individuazione delle risorse a copertura dell'onere (comma 5) e nei limiti delle stesse.

3. Il beneficio non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa (punteggio inferiore a 60).

4. Le risorse necessarie sono definite assumendo quale parametro di dimensionamento la somma dei differenziali economici tra il valore della retribuzione di posizione relativa all'ufficio di provenienza e quella spettante per l'assegnazione del nuovo incarico a seguito dei processi organizzativi attuati. L'onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resisi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione, nonché di quelle non utilizzate a fine anno e destinate alla retribuzione di posizione.

5. Nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente, il differenziale è definito, nel

primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 75% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Al beneficio si accede soltanto in presenza di valutazione positiva ricompresa nella fascia di merito più elevata (punteggio ricompreso nell'intervallo che va da 91 a 100 punti) secondo i parametri e le fasce di merito stabiliti dal decreto presidenziale n. 9 del 2011, come revisionati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Corte dei conti n. 35 dell'agosto 2014.

6. Il beneficio non viene corrisposto nel caso in cui il dirigente abbia espresso in sede di interpello una preferenza per un ufficio al quale è attribuita una posizione di retribuzione inferiore rispetto all'incarico attualmente rivestito.

ART. 8

UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI A CONSUNTIVO

1. Le parti, inoltre, concordano, secondo quanto previsto dall'articolo 58, comma 8, del CCNL dell'Area 1 - quadriennio 2002-2005, che le risorse destinate alla retribuzione di posizione che risulteranno a consuntivo disponibili alla fine dell'esercizio 2025 dovranno essere interamente utilizzate per la retribuzione di risultato per l'attività espletata nel medesimo anno.

ART. 9

CLAUSOLE PROGRAMMATICHE E FINALI

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione dell'Accordo integrativo, altre eventuali materie, nell'ambito di quelle previste dal CCNL 2022-2024.

2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA
ANNO 2024 - INTEGRAZIONE CCNL 2022-2024

In data 21 maggio 2025

Per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	
FRANCESCO TARGIA	
SERGIO GASPARRINI	
DANIELA GRECO	
DANIELA GUBBIOTTI	
MAURO CARDARELLI	
FRANCESCA TONDI	
ANTONIO FRANCO	
ENRICO DE VITO	

Per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM	
CIDA FC	
FLEPAR	
UIL PA	
UNADIS	
DIRSTAT-FIALP-UNSA	

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'unito testo di accordo per la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia della Corte dei conti per l'anno 2024, rideterminato a seguito dell'art. 28 del CCNL 2022-2024.



CORTE DEI CONTI

**IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA
ANNO 2024 - INTEGRAZIONE CCNL 2022 - 2024**

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia rideterminato a seguito dell'applicazione dell'art. 28 del CCNL 2022/2024 ammonta, per l'anno 2024, ad € 4.839.377,56 al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

L'importo pari ad € 106.264,72, risultante dalla differenza con la precedente determinazione pari ad € 4.657.336,62, ed al netto delle quote destinate al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione, viene ripartito secondo i criteri già stabiliti per la retribuzione di risultato nell'ipotesi di accordo sulla ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2024, sottoscritta definitivamente in data 29 gennaio 2025.