Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER LA CORRESPONSIONE AL PERSONALE DIRIGENTE AREA FUNZIONI CENTRALI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RELATIVA ALL'ANNO 2022.

Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e le Organizzazioni sindacali sottoscritte,

Visti gli articoli 14 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che regolano l'attività delle amministrazioni statali sulla base di obiettivi e programmi;
Visto il D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, recante l'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;
Considerato che l'articolo 7, comma 1, del citato decreto stabilisce che "*Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*";
Visto l'art. 6, decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, recante "la *differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009*";
Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, riguardante gli strumenti di monitoraggio dell'attività di gestione delle amministrazioni pubbliche;
Visto il C.C.N.L. della Dirigenza dell'Area I – quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 21 aprile 2006 ed in particolare l'art. 21 che prevede il sistema di verifica e valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti;
Visti i CC.CC.NN.L. sottoscritti in data 12 febbraio 2010, relativi al personale dirigente dell'Area I – quadriennio normativo 2006-2009, bienni economici 2006-2007 e 2008-2009;
Visto il CCNL sottoscritto in data 9 marzo 2020 relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
Visto il C.C.N.L. 16 novembre 2023, Area Funzioni Centrali - triennio 2019-2021 - sia per la parte economica che per la parte giuridica;
Visto l'articolo 25, comma 1 lettera b), del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2023, che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 09/03/2020, e quota destinata al welfare integrativo di cui all'art. 20 (Welfare integrativo) della dirigenza dell'Area Funzioni Centrali;
Visto l'art. 60 del C.C.N.L sottoscritto in data 21 aprile 2006, che regolamenta gli incarichi aggiuntivi i cui compensi, dovuti da terzi, confluiscono in parte nel fondo;
Visto l'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006 abrogato dall'articolo 26 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2023, che disciplina la reggenza dell'ufficio dirigenziale nelle ipotesi di vacanza in 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*.

Considerato che non è stata sottoscritta la polizza assicurativa contro i rischi professionali e le responsabilità civili, prevista dall'art. 31, comma 3, del CCNL sottoscritto in data 9 marzo 2020;

Visto l'articolo 33 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2023 che prescrive 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 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia);

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145 recante la riforma della dirigenza statale;

Visto il D.M. 22 settembre 2016 che ha individuato i criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali e la classificazione in fasce degli Uffici dirigenziali da assegnare ai dirigenti di area funzioni centrali;

Vista la delibera della Commissione di valutazione del 18 febbraio 2011, pervenuta il 27 luglio 2011 – prot. n. 0001464.U, come revisionata per l'**anno 2018** nelle modalità di ripartizione dei punteggi totali (tra 0 e 500) nei relativi livelli di valutazione (classi di risultato): da 0 a 150 punti = **non adeguato**; da 151 a 300 punti = **adeguato**; da 301 a 400 punti = **distinto**; da 401 a 500 punti = **ottimo**; il 30 % degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio = **eccellente**;

Visto il D.M. 10 aprile 2014 che ha disposto la soppressione della Commissione della Valutazione dei dirigenti, con decorrenza dal primo ottobre 2014, abrogando il D.M. 8 giugno 1998, n. 279 e ha stabilito, nell'art.1, che le competenze in materia di valutazione dell'attività svolta dagli incaricati di funzioni dirigenziali, fossero assunte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito in forma monocratica dal D.M. 17 luglio 2013;

Vista la nota 13 gennaio 2015 con la quale, tra l'altro, l'Organismo indipendente di valutazione della performance precisa di aver proseguito nell'applicazione della procedura approvata con D.M. 11 ottobre 2000 e recepita nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato con D.M. 10 gennaio 2011;

Visto l'art. 19, comma 3, del CCNL 2019-2021 Area funzioni centrali, che prevede per i dirigenti e professionisti 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 l'art. 19, comma 5, del CCNL 2019-2021 che attribuisce alla contrattazione collettiva integrativa è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti e professionisti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3;

Visto il D.M. 20 marzo 2024, con il quale è stata approvata la proposta di valutazione formulata dall'O.I.V. per i dirigenti area funzioni centrali di seconda fascia relativa all'anno 2022;

Valutata la misura di contenimento dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art. 9 comma 2 bis del decreto-legge n° 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prorogata per l'anno 2014 con D.P.R. 4 settembre 2013 n.122 e successivamente modificato dall'art.1, comma 456 della legge n.147/2013, secondo la quale.... *"a decorrere dal primo gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle*

riduzioni operate per effetto del precedente periodo", con le modalità di cui alla circolare IGOP n° 20, prot. n.39875 dell'8 maggio 2015;

Visto il comma 2, articolo 23, decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che reca *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*;

Visto l'art. 51 C.C.N.L relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali Triennio 2016-2018 che prevede "*A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia, come disciplinato dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, è incrementato dei valori percentuali di seguito indicati da calcolare sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di seconda fascia:*

- Ministeri (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto I del CCNQ del 13/7/2016, diverse dal CNEL e dall'AGID): 1,64%....."

Visto l'art. 32 C.C.N.L relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali Triennio 2019-2021 che prevede "*A decorrere dal 1° gennaio 2021*

il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata tabella 2 da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di seconda fascia..."

- Ministeri: 1,94%....."

Visto il D.P.C.M. 23 dicembre 2021, *"Riparto delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale dei Ministeri"*, che prevede nella Tabella 5 gli incrementi dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale dirigenziale di livello non generale in servizio presso i ministeri a decorrere dal 1.1.2021, ed in particolare per il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria a decorrere dall'anno 2021 l'importo di euro 377.389,00 (lordo amministrazione);

Considerato:

1. Che in applicazione del suddetto art. 1, comma 456, per l'anno 2021 è stata operata la riduzione del fondo per un importo di euro 249.226,19.

2. Che in applicazione del D.P.C.M. 23 dicembre 2021 – incremento di cui alla tabella 5 –, il fondo per l'anno 2021 è stata incrementato per un importo di euro 377.389,00.

3. Che nell'anno 2022 sono stati conferiti n. 8 incarichi ad "*interim*" a quattro dirigenti, ai sensi dell'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006 abrogato dall'articolo 26 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2023.

4. Che per l'anno 2022, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi aggiuntivi ai sensi dall'art. 60, C.C.N.L. 21 aprile 2006, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, verrà corrisposta una quota delle somme versate quale compenso per gli incarichi di cui sopra.

5. Che per l'anno 2022, i residui del fondo, al lordo della somma destinata alla retribuzione degli incarichi ad *interim*, tenuto conto delle risorse complessive e della spesa complessiva sostenuta, quale retribuzione di posizione fissa e variabile, verranno ripartiti ai dirigenti sulla base della valutazione individuale espressa dall'apposita Commissione.

Tutto ciò premesso, le parti:

C O N V E N G O N O

Art. 1
(Criteri di corresponsione dell'indennità di risultato)

1. Le somme complessive disponibili del Fondo, da utilizzare per la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti per l'anno 2022, al netto del costo degli incarichi ad "*interim*", verranno distribuite tenendo conto della sottoindicata griglia, come revisionata per l'anno 2022, relativa alla commisurazione tra i punteggi e le classi di risultato, di cui alla delibera del 18 febbraio 2011 della Commissione di valutazione e dei giorni di svolgimento dell'incarico, visti gli esiti del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso all'Amministrazione.

Valutazione	**Punteggio**	**Coefficiente di valutazione**
eccellente	30% degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio	1.2
ottimo	401 - 500	1.1
distinto	301 - 400	0.8
adeguato	151 - 300	0.6
non adeguato	0 - 150	0.0

2. Al 10 % dei dirigenti con giudizio di "Eccellente", tenendo conto del maggior punteggio, spetta la maggiorazione del 30% di cui all'art. 19, comma 3, del CCNL 2019-2021 Area funzioni centrali. Tale maggiorazione viene quantificata sulla base del valore medio pro capite individuato quale rapporto tra le risorse complessivamente destinate al risultato ed il numero dei dirigenti soggetti a valutazione ai fini della medesima retribuzione. In caso di situazioni *ex aequo* si terrà conto del valore relativo al grado di

raggiungimento degli obiettivi e, in subordine del valore attribuito al comportamento organizzativo.

Art. 2
(Incarichi aggiuntivi ed incarichi ad *interim*)

1.1 Nel caso di conferimenti di incarichi aggiuntivi ai sensi dall'art. 60, C.C.N.L. 21 aprile 2006, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. La misura da corrispondere sarà pari ***al 60%*** dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.
1.2 Nei casi di sostituzione del dirigente di cui all'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006 abrogato dall'articolo 26 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2023, il trattamento economico spettante al dirigente a seguito di incarico formale, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al **20%** del valore economico della retribuzione di posizione - sia fissa sia variabile - prevista per il dirigente sostituito. L'integrazione, subordinata alla valutazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione per l'attività svolta nel luogo della reggenza, verrà determinata per il solo periodo di svolgimento della sostituzione effettuata. Nei casi di svolgimento di più incarichi ad *"interim"*, se effettuati contemporaneamente dal medesimo dirigente, la maggiorazione spettante sarà quella relativa al solo incarico più favorevole.

Art. 3
(Assicurazione)

1. Le somme riservate alla stipula delle polizze assicurative per la copertura dei rischi professionali e per le responsabilità civili, di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL sottoscritto in data 9 marzo 2020, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Roma, il

La PARTE PUBBLICA

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.I.S.L.-F.P. _____

ANMI.ASSOMED-SIVEMP FPM _____

C.I.D.A.F.C. _____

FLEPAR _____

U.I.L.P.A. _____

Ministero della Giustizia

U.N.A.D.I.S. _____

D.I.R.ST.A.T.–FIALP UNSA_____

FP C.G.I.L. _____