



Ministero dell'Economia e delle Finanze

BOZZA

**POLICY PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE PER IL
PERSONALE DIRIGENZIALE DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

BOZZA

Articolo 1

Definizioni

1. Ai fini della presente Policy si intende per:
 - a. *“Lavoro agile”*: una delle possibili modalità, stabilita mediante accordo tra le parti, di effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per processi e attività previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Caratteristiche principali di tale modalità di prestazione di lavoro sono:

- i. l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte all'esterno, in assenza di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- ii. la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici assegnati dal datore di lavoro idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- iii. la monitorabilità delle attività espletabili in modalità agile.
 - a. *“Attività espletabili in modalità agile”*: attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici.
- b. *“Amministrazione”*: Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF);
- c. *“Dirigente”*: personale dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del MEF con contratto a tempo indeterminato o determinato;
- d. *“Superiore gerarchico”*: il soggetto preposto alla struttura sovraordinata a quella di appartenenza del dirigente interessato (Direttore generale della Struttura di appartenenza o Capo Dipartimento);
- e. *“Dotazione informatica”*: dotazione tecnologica, fornita dall'Amministrazione, necessaria e idonea per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- f. *“Accordo individuale”*: accordo individuale di cui all' art. 8 della presente Policy.

Articolo 2

Oggetto e finalità

1. La presente Policy contiene misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile, in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 10, 20 e 21 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022-2024, al fine di disciplinare la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità mista - alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'Amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita.

Articolo 3

Destinatari

1. Può avere accesso al lavoro agile il personale con incarico di funzione dirigenziale di livello generale e non generale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del MEF con contratto a tempo indeterminato o determinato.
2. L'adesione al lavoro a distanza ha natura consensuale e volontaria; può avvalersene il personale dirigenziale che ne faccia richiesta, purché sia adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili in tale modalità.

Articolo 4

Accesso al lavoro agile

1. La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza e sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
2. Il Dirigente che intende accedere al lavoro agile manifesta il proprio interesse al Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, presentando proposta di accordo individuale di lavoro agile da predisporre secondo il Format reso disponibile dall'Amministrazione.
3. Il Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, valutate le esigenze personali ed organizzative della Struttura, tenendo conto in ogni caso dei criteri di priorità di accesso previsti dalla normativa vigente, definisce, d'intesa con il/la dirigente, i contenuti e le modalità attuative dell'accordo individuale.

Articolo 5

Giornate di lavoro agile e criteri di priorità

(i criteri di priorità sono oggetto di contrattazione con le OO.SS.)

1. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità agile, compatibilmente con la tipologia di attività assegnate subordinatamente alle esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, **per quattro (4) giorni mensili. Il numero delle giornate è estensibile fino a sei (6) giorni mensili**, anche per periodi limitati, compatibilmente con le peculiarità del rapporto contrattuale e in esito alla valutazione, da parte del Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, dei livelli di efficienza e di funzionalità della Struttura, ove ricorrano una o più delle seguenti condizioni:
 - a) ...;
 - b) ...
2. Le condizioni di cui al precedente comma, che devono essere possedute al momento della presentazione dell'istanza, costituiscono criterio di priorità d'accesso al lavoro agile. I dirigenti in ogni caso sono tenuti a comunicare, senza ritardo, ogni mutamento delle situazioni personali e/o familiari, al fine di consentire al Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza di valutare le conseguenti modifiche all'accordo individuale di lavoro agile.
3. La mancata fruizione delle giornate di lavoro agile, nella misura mensile stabilita nell'accordo individuale di cui al successivo articolo 8, non determina alcun diritto al recupero delle stesse nei mesi successivi.

Articolo 6

Dirigenti in condizione di "maggiore esposizione a rischi della salute"

1. Il Dirigente che si trovi nella condizione di "maggiore esposizione a rischi della salute", fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, può rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche in deroga al tetto di giornate mensili, e dunque anche continuativamente fino al perdurare delle medesime situazioni di salute.
2. Il Dirigente interessato che intende avvalersi dell'articolazione flessibile sopra indicata dovrà compilare apposita istanza, unitamente ad una certificazione del proprio medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che attesti le gravi, attuali e non altrimenti conciliabili situazioni personali di salute che possono incidere sullo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, evidenziandone i rischi per la salute del lavoratore, dovrà essere inviata al/alla Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza e al medico competente. La documentazione comprovante le condizioni di "maggiore esposizione a rischi della salute" deve essere annualmente ripresentata per la conferma.

3. Il/La Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, ricevuta detta istanza - corredata della documentazione a supporto - autorizza l'articolazione flessibile più idonea, tenuto conto della documentazione prodotta e delle esigenze organizzative, anche in deroga al numero massimo di giornate mensili, fino al perdurare delle certificate condizioni di salute, provvedendo alla stipula di un nuovo accordo individuale di lavoro agile per l'intero periodo.
4. Il/La dirigente, acquisita l'intesa con il/la proprio/a Superiore gerarchico, redige l'accordo individuale secondo le indicazioni di cui al successivo articolo 8.
5. Il personale dirigente che si trovi nella condizione di "maggiore esposizione a rischi della salute" può accedere alla fruizione dell'istituto solo dopo aver espletato correttamente la procedura di cui al successivo articolo 8, comma 3.
6. Il/La dirigente è tenuto/a a comunicare, senza ritardo, ogni mutamento della situazione di salute personale, al fine di consentire al Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza di valutare le conseguenti modifiche all'accordo individuale di lavoro agile.

Articolo 7

Dirigenti in particolari situazioni personali e familiari

1. Il Dirigente che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al numero massimo di giornate mensili, d'intesa con il Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza e previa autorizzazione del Capo Dipartimento, fino al perdurare delle medesime situazioni.

Articolo 8

Accordo individuale di lavoro agile

1. L'accordo individuale di lavoro agile deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo (tempo determinato semestrale o annuale, ovvero tempo indeterminato, salvo recesso);
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione di norma mensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile. Nell'ambito di ciascun Dipartimento potranno essere individuati Uffici e le posizioni dirigenziali che potranno effettuare la programmazione su base trimestrale;
 - c) il dirigente deve garantire la propria contattabilità in modo tale da soddisfare le esigenze di servizio nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) modalità di recesso che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
 - f) impegno del/della dirigente a rispettare le prescrizioni indicate nell'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.
2. All'accordo individuale di lavoro agile sono allegati, costituendone parte integrante:
 - l'Informativa in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sottoscritta dal/dalla dirigente;
 - il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione.
3. Il/La dirigente, acquisita l'intesa con il proprio Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, compila l'Istanza per l'accesso al lavoro agile disponibile sulla Intranet attraverso l'apposito applicativo, allegando l'accordo individuale sottoscritto da entrambe le parti in formato pdf. Dopo l'invio, il sistema trasmette, attraverso posta elettronica, l'istanza al Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, all'indirizzo di posta segreteria.lavoroagile@mef.gov.it e, per conoscenza, al/alla dipendente. Gli accordi perfezionati saranno archiviati nel Database dell'applicativo.
4. Il personale può accedere alla fruizione del lavoro agile solo dopo aver espletato correttamente la procedura di cui al comma 3 del presente articolo.

5. L'avvio dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile opera con decorrenza e modalità concordate dal/dalla dirigente con il Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza.
6. In caso di variazione del Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, gli accordi individuali di lavoro agile già stipulati dal personale dirigenziale afferente alla medesima Struttura restano validi, salvo diverso e motivato avviso del nuovo Superiore gerarchico.
7. In caso di assegnazione del dirigente a diversa Struttura, lo stesso potrà svolgere la prestazione in modalità agile, previo accordo con il nuovo Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, secondo le modalità stabilite nel nuovo accordo individuale.

Articolo 9

Luogo e modalità di esercizio della prestazione lavorativa

1. Il luogo in cui si espleta la prestazione lavorativa in modalità agile è individuato discrezionalmente dal/dalla dirigente all'interno del territorio dello Stato italiano, nel rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla riservatezza e sicurezza dei dati di cui si dispone per ragioni di ufficio.
2. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal/dalla dirigente, e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il/la dirigente concorda con l'Amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività lavorativa. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il/la dirigente è tenuto/a ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza dei requisiti minimi di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati.

Articolo 10

Strumenti di lavoro

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta dal/dalla dirigente che dispone di strumentazioni tecnologiche, fornite dall'Amministrazione e di connessione Internet.
2. La strumentazione tecnologica è configurata, ove necessario, secondo modalità concordate con gli Uffici competenti dei singoli Dipartimenti.
3. Le spese di manutenzione sono a carico dell'Amministrazione. La connettività è garantita mediante fornitura di SIM dati con esclusione del roaming internazionale, ovvero mediante connettività di uso privato, che rimane a carico del/della dirigente.

Articolo 11

Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle strumentazioni tecnologiche

1. Le strumentazioni tecnologiche fornite dall'Amministrazione non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, ed in particolare su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate. Il/la dirigente si impegna a custodirle e conservarle in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dal relativo utilizzo.
2. Le Strutture dipartimentali competenti in materia di sicurezza informatica determinano le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei devices che saranno contenute in apposito allegato all'accordo individuale costituendone parte integrante e sostanziale, che il/la dirigente in modalità agile si impegna a visionare ed a rispettare.
3. In ogni caso, il/la dirigente è tenuto/a a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente.

Articolo 12

Comunicazioni e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione adempie agli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, secondo le modalità individuate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e garantisce la salute e la sicurezza del/della dirigente, compatibilmente con l'esercizio flessibile della prestazione lavorativa, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attenendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.
2. Forma parte sostanziale dell'accordo individuale di lavoro agile l'Informativa scritta, firmata dal/dalla dirigente, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce, in particolare, indicazioni utili affinché il/la dirigente possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del/della dirigente nella scelta di un luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non compatibile con quanto indicato nell'Informativa.
4. Ogni dirigente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione espletata in modalità lavoro agile.

Articolo 13

Attività formative

1. Al fine di valorizzare una cultura organizzativa di tipo result-based con una maggiore responsabilizzazione del personale e dei dirigenti, l'Amministrazione promuove, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, l'organizzazione di percorsi formativi di sviluppo e miglioramento delle competenze direzionali, organizzative e digitali del personale, da fruire in modalità e-learning con moduli dedicati alla dirigenza focalizzati, a titolo esemplificativo, sulla capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione dei risultati per un potenziamento delle attitudini manageriali e di smart leadership.

Articolo 14

Sospensione e recesso dal lavoro agile

1. Durante il periodo di svolgimento del lavoro agile il/la dirigente può sospendere l'efficacia dell'accordo individuale, con congrua motivazione e d'intesa con il/la proprio/a Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza, per un unico intervallo temporale non inferiore a 30 giorni (gravidanze, genitorialità, cure salvavita, gravi patologie, ecc.) nel rispetto della durata complessiva prevista nell'accordo individuale.
2. Ciascuna delle parti, fornendo specifica motivazione, può recedere dall'accordo individuale anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza e rispettando un preavviso di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.
4. Il/La Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza può recedere dall'accordo, con motivazione espressa, anche senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia nonché i risultati delle attività espletate durante le giornate di lavoro agile non siano rispondenti agli obiettivi prefissati.
5. Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile è registrato nei database disponibili e in uso ai fini dei successivi adempimenti di competenza della Direzione del Personale.

Articolo 15
Disposizioni transitorie finali

1. La presente Policy ha efficacia immediata.
2. Per quanto non esplicitamente indicato nella presente Policy, si fa rinvio alla disciplina in materia di lavoro agile di cui alla normativa vigente, al contratto individuale di lavoro, agli accordi individuali di cui alla presente Policy, e ai CCNL di comparto, ove compatibili, nonché alle successive eventuali indicazioni che verranno fornite sul tema dal Dipartimento della funzione pubblica.

BOLZA



Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

IPOTESI di ACCORDO NAZIONALE

del giorno _____ presso il Ministero dell'economia e delle finanze tra la delegazione datoriale del Ministero dell'economia e delle finanze ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali dell'Area Funzioni centrali che hanno sottoscritto il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro, per la definizione dei criteri di priorità per l'accesso e l'estensione del lavoro agile.

Premessa

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'Area Funzioni centrali triennio 2022-2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025, ed in particolare l'articolo 21, comma 1, lett. l), che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e i casi in cui è possibile estendere il numero di giornate di prestazioni rese in tali modalità.

Le Parti concordano

Articolo 1

Criteri di priorità per l'accesso e l'estensione del lavoro agile

Sono di seguito rappresentate le categorie che individuano i criteri di priorità per l'estensione del numero di giornate di lavoro del personale dirigenziale adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili in modalità agile. Per l'estensione del numero di giornate di lavoro agile mensili rispetto al limite ordinariamente previsto sono previsti i seguenti criteri di priorità:

- a) dipendenti con residenza e/o dimora abituale in una Regione diversa dalla sede di servizio o/a più di quaranta (40) Km di distanza dalla sede di servizio (distanza calcolata sulla base del tragitto più breve per ognuna delle vie di comunicazione esistenti);
- b) dirigenti con figli fino a quattordici (14) anni di età;
- c) dirigenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, senza limiti di età;
- d) dirigenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della

legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- a) dirigenti affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento;
- b) dirigenti che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, debitamente documentato;
- c) dirigenti in situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, che renda disagevole il raggiungimento della sede di lavoro, debitamente documentato;
- d) dirigenti in stato di gravidanza.

Articolo 2

Disposizioni finali

Le condizioni di priorità devono essere possedute al momento della presentazione dell'istanza, costituiscono criterio di priorità d'accesso al lavoro agile. I dirigenti in ogni caso sono tenuti a comunicare, senza ritardo, ogni mutamento delle situazioni personali e/o familiari, al fine di consentire al Superiore gerarchico della Struttura di appartenenza di valutare le conseguenti modifiche all'accordo individuale di lavoro agile.

la delegazione di parte datoriale

la delegazione di parte sindacale

DIRSTAT FIALP
UNSA

ANMI ASSOMED
SIVEMP FPM

UNADIS

UIL PA

CISL FP

CIDA FC

FLEPAR



Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

Il Capo Dipartimento

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il dPCM 26 giugno 2019, n. 103, concernente il regolamento di organizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze;

VISTO il dPCM 30 settembre 2020, n. 161, recante modifiche ed integrazioni al citato dPCM 26 giugno 2019, n. 103;

VISTO il D.M. 30 settembre 2021, in materia di *"Individuazione e attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze"* e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il dPCM 22 giugno 2022, n. 100, recante modifiche ed integrazioni al dPCM 26 giugno 2019, n. 103;

VISTO il dPCM 26 luglio 2023, n. 125, recante ulteriori modifiche ed integrazioni al dPCM 26 giugno 2019, n. 103;

VISTA la Circolare n. 8 in data 10 febbraio 2017, con la quale il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale di finanza (I.G.F.) ha fornito indicazioni circa le modifiche apportate dal decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 93 al decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, sulle procedure dei controlli di regolarità amministrativa e contabile;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigente dell'Area I per i quadrienni 1994/97, 1998/2001, 2002/2005 e 2006/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2016/2018, relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 marzo 2020;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019/2021, relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 16 novembre 2023;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2022/2024, relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 28 ottobre 2025;

VISTO, in particolare, l'art. 1 - comma 12 - del citato C.C.N.L. 2022/2024;

VISTO l'art. 36 del C.C.N.L. 1994/97 del personale dirigente dell'Area I, in applicazione del quale è stato istituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero dell'economia e delle finanze;

VISTO l'art. 58 del C.C.N.L. 2002/2005 del personale dirigente dell'Area I, nonché l'art. 22 del C.C.N.L. relativo al biennio economico 2006/2007, l'art. 7 del C.C.N.L. per il biennio economico 2008/2009, l'art. 51 del C.C.N.L. 2016/2018, l'art. 32 del C.C.N.L. 2019/2021 e l'art. 28 del C.C.N.L. 2022/2024 del personale dell'Area Funzioni Centrali, riguardanti la costituzione ed il finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia;

VISTO l'art. 60 del C.C.N.L. 2002/2005, sottoscritto in data 21 aprile 2006, riguardante il conferimento e la remunerazione degli incarichi aggiuntivi;

VISTO l'art. 31 - comma 3 - del C.C.N.L. 2016/2018 dell'Area Funzioni Centrali, in base al quale, nel caso in cui le amministrazioni non abbiano sottoscritto la polizza per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dirigente, ivi compreso il patrocinio legale, *"... le relative risorse previste dalle previgenti disposizioni contrattuali sono destinate, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato"*;

VISTO il d.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

VISTO il d.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ed in particolare l'art. 9 - comma 2 bis;

VISTA la determina n. 117007 del 20 ottobre 2016, vistata dall'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in data 7 novembre 2016 (visto n. 4727), concernente la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia del Ministero dell'economia e delle finanze, relativo all'anno 2016;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ed in particolare l'art. 23 - comma 2, il quale ha disposto, tra l'altro, che *"... 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. 11 - comma 1 - del d.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, in base al quale il suddetto limite non opera con riferimento *"... agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro ..."*, nonché con riferimento *"... alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato art. 23."*;

VISTA la legge 30 dicembre 2018, n. 145, ed in particolare i commi 348, 349 e 350 dell'art. 1;

VISTA la legge 30 dicembre 2020, n. 178, ed in particolare il comma 1030 dell'art. 1;

VISTO il d.L. 1° marzo 2021, n. 22, convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, recante *"Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri"*;

VISTO il d.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106;

VISTO il d.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108;

VISTO il d.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

VISTO il d.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

VISTO il d.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, ed in particolare l'art. 21-bis;

VISTO il D.M. 31 maggio 2022, recante *"Individuazione degli uffici territoriali del Ministero dell'economia e delle finanze e definizione dei relativi compiti"* nonché modifiche al citato D.M. 30 settembre 2021;

VISTO il d.L. 16 giugno 2022, n. 68, convertito con modificazioni dalla legge 5 agosto 2022, n. 108, ed in particolare il comma 1-bis dell'art. 12;

VISTA la legge 31 agosto 2022, n. 130, recante *"Disposizioni in materia di giustizia e di processo tributari"*, ed in particolare il comma 11 dell'art. 1;

VISTO il d.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, ed in particolare l'art. 1, comma 4, lettera e);

VISTO il d.L. 22 aprile 2023, n. 44, recante *“Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74;

VISTA la legge 30 dicembre 2023, n. 213, ed in particolare il comma 548 dell’art. 1;

VISTO il D.M. 20 maggio 2024, recante *“Individuazione degli uffici territoriali del Ministero dell’economia e delle finanze e definizione dei relativi compiti”*, il quale ha disposto, tra l’altro, l’abrogazione del citato D.M. 31 maggio 2022, ad esclusione del Capo II, relativo ad alcuni uffici centrali del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;

VISTO il D.M. 7 agosto 2024, recante *“Modifiche al decreto 30 settembre 2021 concernente l’individuazione e le attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del Ministero dell’economia e delle finanze”*;

VISTO il d.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, ed in particolare gli articoli 17-ter, comma 3 e 18, comma 3;

VISTO il D.M. 18 settembre 2025, recante ulteriori modifiche al citato D.M. 30 settembre 2021;

VISTA la legge 30 dicembre 2025, n. 199, ed in particolare il comma 264 dell’art. 1;

VISTI i dPCM in data 23 dicembre 2021, 27 dicembre 2024 e 15 aprile 2025, emanati ai fini della progressiva “armonizzazione” dei trattamenti economici accessori del personale delle aree professionali e del personale dirigenziale, appartenenti, tra l’altro, al ruolo dei Ministeri, in base ai quali il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero dell’economia e delle finanze è incrementato, rispettivamente a decorrere dal 1° gennaio 2021, dal 1° gennaio 2024 e dal 1° gennaio 2025, degli importi annui lordi a regime di euro 1.407.902,00, di euro 1.010.296,00 e di euro 5.203.000,00;

VISTA la determina n. 77144 del 21 luglio 2025, debitamente vistata dall’Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero dell’economia e delle finanze, concernente la costituzione del fondo della dirigenza di seconda fascia, relativo all’anno 2025, dalla quale risulta sia l’importo delle risorse stabili soggette al limite previsto dal citato art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, pari ad euro 36.545.645,56, che l’ammontare delle ulteriori risorse stabili dello stesso fondo 2025, non soggette al suddetto limite, per un importo totale di euro 24.325.620,36, comprensivo delle risorse per ampliamento della pianta organica, relative alle nuove posizioni dirigenziali attivate fino alla data del 30 giugno 2025;

VISTI i prospetti riepilogativi della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti di seconda fascia cessati dal servizio negli anni 2024 e 2025, da attribuire al costituendo fondo per l’anno 2026, ai sensi dell’art. 41 - commi 3 e 4 - del C.C.N.L. 1994/97;

VISTA la nota n. 178686 in data 22 luglio 2026, con la quale il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - I.G.O.P. ha comunicato, tra l’altro, l’ammontare degli incrementi del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero dell’economia e delle finanze, di cui all’art. 28 - commi 1 e 3 - del C.C.N.L. 2022/2024 dell’Area Funzioni Centrali, quantificati, rispettivamente, in euro 2.242.004,00 ed euro 162.786,00, al lordo degli oneri a carico dell’amministrazione, con effetto dalle decorrenze previste dai citati commi dell’art. 28;

VISTI gli atti d’ufficio, dai quali si evince che alla data del 30 giugno 2026 risultano attivate ulteriori n. 12 nuove posizioni dirigenziali di seconda fascia, previste dai citati DD.MM. 30 settembre 2021, 31 maggio 2022, 20 maggio 2024 e 7 agosto 2024, nonché da norme primarie, di cui n. 11 conferite nell’anno 2025, successivamente al 30 giugno 2025 (data considerata nel precedente fondo 2025), e n. 1 conferita nell’anno corrente, fino alla suddetta data del 30 giugno 2026;

VISTO il comma 7 dell’articolo 58 del C.C.N.L. 2002/2005, sottoscritto il 21 aprile 2006, il quale prevede, tra l’altro, che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, le amministrazioni adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

RITENUTO di dover incrementare il fondo della dirigenza di seconda fascia con le risorse necessarie ad assicurare la copertura finanziaria dei costi relativi alle posizioni dirigenziali di nuova istituzione, che

graveranno sul fondo stesso (retribuzione di posizione fissa e variabile, nonché retribuzione di risultato per le posizioni dirigenziali attivate nell'anno 2025);

CONSIDERATO che, sulla base di quanto previsto dal citato art. 11, comma 1 - lett. b, del d.L. n. 135/2018, per la quantificazione dell'incremento di cui sopra, si è ritenuto, previa condivisione con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – I.G.O.P., di poter fare riferimento al valore economico di euro 145.299,00 (lordo amministrazione), utilizzato nelle relazioni tecniche relative alle disposizioni normative riguardanti l'istituzione di posizioni dirigenziali di livello non generale, che, al netto dell'importo relativo alla voce stipendiale (comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale), è pari all'importo annuo di euro 62.271,00, per quanto attiene la retribuzione di posizione (fissa e variabile), ed all'importo annuo di euro 19.745,76, per quanto concerne la retribuzione di risultato (spettante nell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico), da computare in misura pro-quota sulla base del periodo lavorativo svolto nei suddetti anni 2025 e 2026;

CONSIDERATO, pertanto, che in base al criterio sopraindicato, l'importo pro-quota delle risorse relative alle suddette nuove posizioni dirigenziali è pari ad euro 221.408,00, di competenza dell'anno 2025, e ad euro 798.085,95, da imputare al presente fondo 2026;

RITENUTO di dover procedere, altresì, all'adeguamento dell'importo delle risorse già previste in pro-quota nel precedente fondo per l'anno 2025, relative alle posizioni dirigenziali attivate entro la suddetta data del 30 giugno 2025 (considerata nello stesso fondo 2025);

VISTA la nota in data 3 luglio 2026, trasmessa via posta elettronica, con la quale l'Ufficio V della Direzione del personale ha comunicato l'importo dei compensi per incarichi aggiuntivi espletati nel periodo 2017–2025, affluiti ai pertinenti capitoli di bilancio entro la data del 30 giugno 2026, per un totale di euro 6.045.136,68;

CONSIDERATO che la suddetta somma è stata imputata al presente fondo al netto dell'importo di euro 2.710.009,56, relativo a compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo dell'onnicomprendività, storicizzati all'atto dell'unificazione dei fondi dell'ex settore economia e dell'ex settore finanze, avvenuta nell'anno 2011, di cui alla nota del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - I.G.O.P. n. 48357 dell'11/4/2011;

VISTA la nota in data 13 maggio 2026, trasmessa via posta elettronica, con la quale il suddetto Ufficio ha comunicato l'ammontare delle risorse relative all'anno 2025, non utilizzate dall'Amministrazione per la stipula delle polizze per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti di prima e di seconda fascia, pari a complessivi euro 192.576,00, da destinare ai sensi dell'art. 31 - comma 3 - del C.C.N.L. 2016/2018 dell'Area Funzioni Centrali;

VISTA la nota n. 55742 del 22 maggio 2025, inviata al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - I.G.O.P. - ed all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze al fine di fornire i dati per l'assestamento del bilancio per l'anno finanziario 2025, dalla quale si evince:

- l'importo delle risorse di cui all'art. 43 - comma 5 - della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (economie di gestione), pari ad euro 109.018,00, da imputare ai fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di prima e di seconda fascia;
- l'importo delle risorse provenienti da convenzioni per attività svolte per conto di soggetti terzi, di cui al comma 4 dello stesso art. 43, pari ad euro 87.117,00, da destinare ai fondi della dirigenza di prima e di seconda fascia;
- l'importo delle risorse previste dall'art. 65 - comma 5 - del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come sostituito dall'art. 5 - comma 2 - del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90, pari ad euro 7.169,00, da imputare ai citati fondi della dirigenza;

CONSIDERATO che, sulla base dell'accordo sottoscritto il 15 maggio 2014 fra l'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS., le suddette risorse di parte variabile vanno ripartite tra i distinti fondi della dirigenza di prima e di seconda fascia, rispettivamente, in ragione del 10% e del 90%;

CONSIDERATO, altresì, che per quanto riguarda le risorse di cui alla citata nota n. 55742/2025, l'importo delle economie di gestione da destinare ai fondi per la dirigenza, non è stato assoggettato ai tagli previsti dalla normativa di settore in sede di costituzione del fondo risorse decentrate (FRD) del personale delle

aree funzionali e che, pertanto, lo stesso dovrà essere computato ai fini della riconduzione al limite di cui all'art. 23 - comma 2 - del d.lgs. n. 75/2017;

VISTA la determina n. 32723 del 27 febbraio 2026, trasmessa all'Ufficio centrale del bilancio per gli adempimenti di cui alla circolare R.G.S. n. 8/2017, con la quale, in applicazione del D.M. in data 7 agosto 2025, registrato alla Corte dei conti il 26 agosto 2025 al n. 1364, nonché dell'accordo sottoscritto in data 19 novembre 2025 fra l'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS., certificato secondo le disposizioni di legge e sottoscritto in via definitiva il 22 gennaio 2026, si è provveduto a liquidare a favore del personale dirigente del Ministero dell'economia e delle finanze le risorse di cui all'art. 3 - comma 165 - della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e successive modificazioni ed integrazioni, per il servizio reso nell'anno 2024, le quali, relativamente al personale dirigente di seconda fascia, tenuto conto del limite previsto dall'art. 23 - comma 2 - del d.lgs. n. 75/2017, ammontano ad euro 5.691.431,09;

RITENUTO di dover imputare al fondo dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2026, l'importo sopraindicato;

VISTA la determina n. RR_DE 385 del 24 luglio 2026, inviata all'Ufficio centrale del bilancio per gli adempimenti di cui alla circolare R.G.S. n. 8/2017, con la quale, in applicazione dell'accordo sottoscritto in data 10 luglio 2025 fra l'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS., nonché in applicazione del successivo accordo sottoscritto il 5 novembre 2025, certificato secondo le disposizioni di legge e sottoscritto in via definitiva in data 1° aprile 2026, è stato disposto il pagamento delle risorse di cui all'art. 4 - comma 3, lett. d) - della legge n. 130/2022 (ex risorse contributo unificato tributario) a favore dei dirigenti di seconda fascia in servizio, negli anni 2023 e 2024, presso le Corti di giustizia tributaria di primo e di secondo grado, per un importo lordo di euro 135.000,00 per ciascun anno, da imputare al presente fondo;

VISTO il prospetto riepilogativo riguardante la consuntivazione dell'utilizzo della disponibilità del fondo 2025, dal quale emergono risorse residue per un importo complessivo di euro 3.032.510,54, da utilizzare a norma di quanto previsto dall'art. 58, comma 8, del CCNL 2002/2005;

RITENUTO di dover procedere alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia del Ministero dell'economia e delle finanze, relativo all'anno 2026, sulla base degli elementi noti alla data della presente determina;

DETERMINA

Ai sensi dell'art. 58 del C.C.N.L. 2002/2005 del personale dirigente dell'Area I, nonché dell'art. 22 del C.C.N.L. relativo al biennio economico 2006/2007, dell'art. 7 del C.C.N.L. per il biennio economico 2008/2009, dell'art. 51 del C.C.N.L. 2016/2018, dell'art. 32 del C.C.N.L. 2019/2021 e dell'art. 28 del C.C.N.L. 2022/2024 del personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia del Ministero dell'economia e delle finanze viene determinato, per l'anno 2026, in euro 80.968.345,87, come specificato nell'allegato prospetto, parte integrante della presente determina.

La presente determina sarà trasmessa all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze, per gli adempimenti di cui alla circolare R.G.S. n. 8 del 10 febbraio 2017.

Il Capo del Dipartimento

Fabrizio Curcio

Firmato digitalmente

Costituzione Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato anno 2026
Dirigenti di seconda fascia

DESCRIZIONE	2016 (Anno di riferimento art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)	2026
-------------	--	------

Risorse stabili soggette al limite 2016

Risorse iniziali	€ 36.189.353,52	€ 36.545.645,56
RIA personale cessato (art. 41, comma 4, CCNL 1994/97)	€ 37.283,10	€ 11.304,41
Totale Risorse stabili soggette al limite	€ 36.226.636,62	€ 36.556.949,97

Risorse variabili soggette al limite 2016

Economie di Gestione - L. 449/97 art. 43, comma 5 (N.B.: - L'importo 2016 è al lordo dei tagli)	€ 403.818,92	€ 98.116,20
Totale Risorse variabili soggette al limite	€ 403.818,92	€ 98.116,20

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE AL VINCOLO

€ 36.630.455,54	€ 36.655.066,17
------------------------	------------------------

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 23 comma 2
D.lgs 75/2017 (riconduzione al fondo 2016)

DELL'ART. 23 comma 2		-€	24.610,63
riduzione al fondo 2016)			
€	36.630.455,54	€	36.630.455,54

Risorse stabili NON soggette al limite 2016

(art. 11, comma 1, D.L. 135/2018)

Risorse art. 51, comma 1, CCNL 2016/2018 Area Funzioni Centrali - anno 2026		€ 1.081.799,00
Risorse art. 32, comma 2, CCNL 2019/2021 Area Funzioni Centrali - anno 2026		€ 1.355.335,00
Risorse art. 28, comma 1, CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali - anno 2026		€ 2.242.004,00
Risorse art. 1, comma 1030, Legge 30/12/2020 n. 178 - anno 2026		€ 1.100.000,00
Risorse art. 30, comma 7-sexies, D.L. 25/05/2021 n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 23/07/2021 n. 106 - anno 2026		€ 5.000.000,00
Risorse art. 2 DPCM 23/12/2021 (armonizzazione trattamenti economici accessori) - Tabella 5 - anno 2026		€ 1.407.902,00
Risorse art. 2 DPCM 27/12/2024 (armonizzazione trattamenti economici accessori) - Tabella 5 - anno 2026		€ 1.010.296,00
Risorse art. 2 DPCM 15/04/2025 (armonizzazione trattamenti economici accessori) - Tabella 2 - anno 2026		€ 5.203.000,00
Risorse per ampliamento pianta organica di cui al DM 30/09/2021 - Importo a regime dall'anno 2024 per n. 16 posizioni dirigenziali attivate nel 2022, fino alla data del 30/06/2022		€ 1.312.268,16
Risorse per ampliamento pianta organica di cui ai DD.MM. 30/09/2021 e 31/05/2022 - Importo a regime dall'anno 2025 per n. 26 posizioni dirigenziali attivate nel periodo dal 01/07/22 al 31/08/23		€ 2.132.435,76
Risorse per ampliamento pianta organica di cui ai DD.MM. 30/09/2021, 31/05/2022 ed altre norme primarie - Importo a regime dall'anno 2026 per n. 8 posizioni dirigenziali attivate nel periodo dal 01/09/2023 al 31/05/2024		€ 656.134,08
Risorse per ampliamento pianta organica di cui ai DD.MM. 30/09/2021, 31/05/2022, 20/05/2024, 07/08/2024 e norme primarie - Adeguamento dell'importo già previsto nel Fondo 2025 per n. 41 posizioni dirigenziali attivate nel periodo dal 01/06/2024 al 30/06/2025		€ 3.266.700,83
Risorse per ampliamento pianta organica di cui ai DD.MM. 30/09/2021, 31/05/2022, 20/05/2024, 07/08/2024 e norme primarie - Adeguamento dell'importo relativo a n. 11 posizioni dirigenziali attivate nel periodo dal 01/07/2025 al 31/12/2025 + Pro-quota risorse per 1 posizione attivata nel periodo dal 01/01/2026 al 30/06/2026		€ 798.085,95
Risorse art. 28, comma 1, CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali, per Fondi 2024 e 2025		€ 4.484.008,00
Risorse per ampliamento pianta organica di cui ai DD.MM. 30/09/2021, 31/05/2022, 20/05/2024, 07/08/2024 e norme primarie - Pro-quota risorse relativo a n. 11 posizioni dirigenziali attivate nel periodo dal 01/07/2025 al 31/12/2025, per Fondo 2025		€ 221.408,00
Totale Risorse stabili NON soggette al limite		€ 31.271.376,78

Risorse variabili NON soggette al limite 2016

Risorse relative alle polizze assicurative non stipulate (art. 31, comma 3, CCNL 2016/2018 Area Funzioni Centrali)	€ 122.756,40	€ 173.318,40
Compensi da Terzi per incarichi aggiuntivi (art. 60 CCNL 2002/2005)	€ 3.986.151,13	€ 3.335.127,12
Risorse aggiuntive - L. 449/97 art. 43, comma 4	€ 39.720,24	€ 78.405,30
Risorse aggiuntive ex art. 65, comma 5, dlgs. 231/2007, sostituito dall'art. 5, comma 2, dlgs. 90/2017		€ 6.452,10
Risorse ex lege 350/2003	€ 5.373.831,96	€ 5.691.431,09
Risorse art. 4, comma 3 - lett.d), Legge 130/2022 (ex risorse contributo unificato tributario) per Corti di giustizia tributaria	€ 65.107,49	€ 135.000,00
		€ 135.000,00
Risorse non erogate relative all'anno precedente	€ 3.178.614,01	€ 3.032.510,54
Risorse art. 32, comma 4, CCNL 2019/2021 Area Funzioni Centrali - anno 2026		€ 153.697,00
Risorse art. 28, comma 3, CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali - anno 2026		€ 162.786,00
Risorse art. 28, comma 3, CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali, per Fondo 2025		€ 162.786,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 12.766.181,23	€ 13.066.513,55
Totale	€ 49.396.636,77	€ 80.968.345,87

Totale Fondo disponibile 2026

(lordo amministrazione)

€ 80.968.345,87

DATI REGGENZE MEF

2023-2024-2025

Anno 2023

TOTALE REGGENZE: **21** (LIVELLO CENTRALE: 4; TERRITORIALE: 17)

Anno 2024

TOTALE REGGENZE: **19** (LIVELLO CENTRALE: 4; TERRITORIALE: 15)

Anno 2025

TOTALE REGGENZE: **28** (LIVELLO CENTRALE: 8; TERRITORIALE: 20)



Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

del tra la delegazione di parte datoriale del Ministero dell'economia e delle finanze ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dell'Area Funzioni centrali che hanno sottoscritto il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Premessa

VISTE le disposizioni di cui al CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni centrali triennio 2022-2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025;

VISTO in particolare l'art. 1, comma 12, del sopra citato CCNL, il quale stabilisce che *"per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. 165/2001, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite o abrogate da previsioni del presente CCNL o da norme legislative"*;

VISTA la determina direttoriale del Capo del Dipartimento DAG RR_DE 415 del 31 luglio 2026, vistata dall'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in data 10 agosto 2026 (visto n. 1891);

Le parti concordano

Retribuzione di risultato

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'attività svolta nell'anno 2025, pari ad **euro 22.591.007,12** è ripartito tra i dirigenti di 2^a fascia in virtù dei parametri della sottostante griglia di valutazione relativa ai risultati conseguiti secondo il processo di valutazione di cui al sistema SIVAD:

Griglia di valutazione

Valutazione	Quota
≤ 40	0
$>40 \leq 60$	0,50
$>60 \leq 80$	0,75
$>80 \leq 100$	1

L'importo complessivo sopraindicato include anche le risorse da destinare al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 15, commi 3, 4 e 5 del CCNL del personale dell'Area Funzioni centrali triennio 2022-2024, di cui al successivo punto 2.

2. La maggiorazione del risultato di cui al citato art. 15, comma 3 del CCNL 2022-2024 viene fissata, ai sensi del comma 4 nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, ed è attribuita, ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, al 2% dei dirigenti in servizio nell'anno 2025, che abbiano conseguito, in detto anno, la valutazione massima (100).

n. dirigenti	2%	unità (arrotond.)
629	12,58	13

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

- a. migliore media delle valutazioni dell'ultimo triennio (2023-2025) e, in subordine, dell'ulteriore triennio antecedente (2020-2022), come risultante dal sistema SIVAD;
- b. maggiore durata del periodo di svolgimento di incarichi dirigenziali nell'anno di riferimento (2025) e, in subordine, considerando singolarmente e progressivamente le annualità precedenti, fino ad un massimo di cinque.

In caso di ulteriore parità, sarà considerata l'esperienza professionale nello svolgimento di incarichi dirigenziali.

Reggenza di uffici dirigenziali

Ai dirigenti cui sia stata formalmente conferita, nell'anno 2025, la reggenza di uffici dirigenziali con un incarico *ad interim*, in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari, previa verifica dei risultati conseguiti e del corretto svolgimento dei compiti istituzionali, sulla base del sistema di valutazione del personale dirigente, sarà attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato proporzionata al periodo di reggenza e, compatibilmente con le risorse disponibili, pari al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito. Nel caso di più incarichi contemporanei spetta una sola maggiorazione, corrispondente a quella più favorevole.

Compensi da terzi per incarichi aggiuntivi

In attuazione dell'articolo 60 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 21 aprile 2006 del personale dirigente dell'Area I, il 55% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, dovute da terzi ed affluite al fondo di cui all'articolo 58 del medesimo CCNL in relazione agli incarichi aggiuntivi espletati a partire dall'anno 2022, verrà corrisposto ai dirigenti che svolgono detti incarichi allo scopo di remunerare i conseguenti maggiori oneri e responsabilità.

Per i compensi relativi ad incarichi espletati negli anni antecedenti al 2022, resta ferma la misura del 50% stabilita dai precedenti accordi.

Si conviene altresì che l'erogazione dei compensi è così regolata:

somme affluite nei capitoli di competenza,

- entro il 31 dicembre di ciascun anno, il compenso viene corrisposto entro il mese di aprile dell'anno successivo;
- entro il 30 giugno dell'anno successivo e riferite all'annualità precedente, il compenso viene corrisposto entro il successivo mese di novembre.

Assicurazione

Ai sensi dell'articolo 31, comma 3 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni centrali, sottoscritto il 9 marzo 2020, le risorse non utilizzate per la copertura assicurativa contro i rischi professionali e le responsabilità civili sono destinate alla retribuzione di risultato.

Clausola di salvaguardia economica

In attuazione dell'articolo 54, commi 1 e 2 e ai sensi dei successivi commi da 3 a 6, del predetto CCNL 9 marzo 2020, è stabilito un valore della retribuzione di posizione pari al **100%** di quella precedentemente goduta.

A tal fine, le risorse di cui al comma 5 del citato articolo 54, sono definite, assumendo quale parametro di dimensionamento la somma dei differenziali economici tra la retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuati. Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione nonché a valere su quelle non utilizzate nell'ambito del fondo.

In riferimento a quanto disposto dall'articolo 54, comma 7, CCNL 9 marzo 2020, le parti concordano di assegnare un differenziale di posizione, definito nella misura pari al 90% per il primo anno del nuovo incarico, utilizzando risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo. Al beneficio si accede solo in presenza di valutazione positiva ricompresa nell'intervallo $>80 \leq 100$ secondo il processo di valutazione di cui al sistema SIVAD.

Arretrati Retribuzione di risultato per applicazione art. 28, commi 1, 2 e 3, del CCNL 2022/2024 - Fondi annualità 2024 e 2025

Gli arretrati contrattuali derivanti dall'applicazione dell'art. 28, commi 1, 2 e 3, del CCNL 2022/2024, relativi ai Fondi 2024 e 2025, detratte le somme già destinate a finanziare gli incrementi della retribuzione di posizione fissa, sono pari rispettivamente ad **euro 1.333.657,56** e ad **euro 1.424.663,89**. Tali importi saranno erogati a titolo di retribuzione di risultato, sulla base dei criteri definiti dai rispettivi accordi di contrattazione integrativa, regolarmente certificati.

Arretrati Retribuzione di risultato derivanti dalle risorse per ampliamento della pianta organica di cui ai DD.MM. del 20/05/2024 e del 7/08/2024 e norme primarie, di competenza del Fondo 2025

Le risorse per l'ampliamento della pianta organica, di competenza dell'anno 2025, pari ad **euro 221.408,00**, saranno erogate a titolo di retribuzione di risultato, sulla base dei criteri definiti dall'accordo di contrattazione integrativa dell'anno 2025, regolarmente certificato.

La delegazione di parte datoriale

La delegazione di parte sindacale

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