



DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA,
IL BILANCIO - UPD

Ipotesi Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2020

Il giorno 6 luglio 2021 alle ore 10,00 sulla piattaforma Microsoft TEAMS, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti delle OO.SS. dell'area funzioni centrali a livello integrativo di Ministero, per la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo del personale dirigente di seconda fascia anno 2020.

Sono presenti per l'Amministrazione

Cons. Fabia D'Andrea	Vice Capo di Gabinetto
dott.ssa Stefania Cresti	Direttore generale della Direzione generale per le politiche l'innovazione organizzativa il bilancio – UPD
dott.ssa Emanuela Cigala	Dirigente della Divisione II – Direzione generale per le politiche l'innovazione organizzativa il bilancio - UPD
dott.ssa Susanna Zeller	Dirigente della Divisione I – Direzione generale per le politiche l'innovazione organizzativa il bilancio - UPD

Sono presenti per le OO.SS.

CISL FP: Stefano Olivieri Pennesi
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM:
CIDA FUNZIONI CENTRALI: Giuseppe Cantisano
FLEPAR: Sabina Lupo, Marcella Mattia
UIL PA : Dora Maria Rotili, Ilaria Casali
DIRSTAT FIALP:
FEMEPA:
FP CGIL: Domenico Mancusi
UNADIS: Raffaella Anna D'Atri

Svolgono i compiti di segreteria

SC

Manuela Minichiello, Daniela Matteucci, Emma Santoni, Vincenza Tiziana Rodo e Annamaria Bucci

Visto il C.C.N.L. 21 aprile 2006, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2002-2005;

Visto il C.C.N.L. 12 febbraio 2010, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2006-2009;

Visto il C.C.N.L. 9 marzo 2020 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ed in particolare l'art. 23, comma 2, che dispone "(...) a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

Visto il D.D.G. n. 81 del 17.02.2021, con il quale è stato determinato per l'anno 2020 l'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che è pari complessivamente ad euro 2.049.752,83, al netto degli oneri riflessi (il cui importo è di euro 786.695,13);

Atteso l'esito positivo del riscontro preventivo amministrativo contabile da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con registrazione in data 12.03.2021, n. 9, del precitato D.D.G. n. 81;

Atteso, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad euro € 754.597,92 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2020;

le parti concordano

1. *Retribuzione di risultato*

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

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

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

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

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

- a) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;

SC

- b) maggior durata dell'incarico nell'anno di riferimento;
- c) maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali;
- d) anzianità anagrafica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse che a consuntivo risultino disponibili ai sensi dell'art. 51, comma 2 CCNL 9 marzo 2020.

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

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

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

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

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

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 32, comma 1, lett. b), da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta agli emolumenti di cui all'art.32, comma 1, lett. a), è determinato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge, Tale elemento di garanzia, riproporzionato con riferimento alla durata in mesi e comunque non superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato al momento del distacco, dovrà essere versato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al 90%. La quota residua dovrà essere corrisposta contestualmente all'erogazione, presso l'Amministrazione di origine, della retribuzione di risultato ai Dirigenti di pari fascia. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

La riunione termina alle ore 11.30.

PER L'AMMINISTRAZIONE

SCresti

Emmanuel

Susanna Zeller

PER LE OO.SS.

CISL FP Firmato digitalmente da
STEFANO OLIVIERI PENNESI
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

CIDA FUNZIONI CENTRALI Firmato digitalmente da
GIUSEPPE CANTISANO
CN = CANTISANO GIUSEPPE
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

FLEPAR

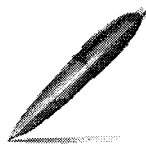
Firmato digitalmente da
Sabina Lupo
Sabina Lupo
Data: 2021.07.12
16:12:15 +02'00'

UIL PA

Giuseppina D'Intino

DIRSTAT FIALP

FEMEPA



Firmato digitalmente da:
D'INTINO GIUSEPPINA
Firmato il 15/07/2021 17:53
Seriale Certificato: 141119732626950842515201230680909064740
Valido dal 22/06/2020 al 22/06/2023
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

FP CGIL

Firmato Digitalmente da/Signed by:
DOMENICO MANCUSI
FP CGIL
In Data/On Date:
venerdì 16 luglio 2021 11:44:06

UNADIS

Raffaella Ammenduni



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'Amministrazione accoglie la proposta delle OO.SS. di aggiornare il tavolo per la ridefinizione delle griglie di cui al punto 1 del presente accordo successivamente alla fase del confronto in merito ai criteri di valutazione della performance.

PER L'AMMINISTRAZIONE

SCresti

Emmanuel

Susanna Zeller

Firmato Digitalmente da/Signed by:
DOMENICO MANCUSI
FP CGIL
In Data/On Date:
venerdì 16 luglio 2021 11:46:20

PER LE OO.SS.

Firmato digitalmente da
STEFANO OLIVIERI PENNESI
CISL FP
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM
CIDA FUNZIONI CENTRALI
Firmato digitalmente da
GIUSEPPE CANTISANO
CN = CANTISANO GIUSEPPE
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

FLEPAR Sabina Lupo
Firmato digitalmente da Sabina Lupo
Data: 2021.07.12 16:13:36 +02'00'

UIL PA *Sabina Lupo*

DIRSTAT FIALP
Firmato digitalmente da:
D'INTINO GIUSEPPINA
Firmato il 15/07/2021 17:55
Seriale Certificato: 141119732626950842515201230680909064740
FP CGIL Valido dal 22/06/2020 al 22/06/2023
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3
UNADIS *Raffaella Amuz d'...*