MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2021

L'Ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia- anno 2021, sottoscritta in data 8 giugno 2022 è stata sottoposta al controllo congiunto ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001, acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del bilancio presso questo Ministero.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot. 0080097 – P- del 26 ottobre 2022) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF -RGS prot. 246137 del 25 ottobre 2022) hanno espresso i rispettivi pareri, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della summenzionata ipotesi di accordo. In particolare l'IGOP ha espresso due riserve: con riguardo alla prima riserva, si specifica espressamente in questa sede che le risorse relative all' anno 2020 sono destinate ad integrare la retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti in servizio nell'anno 2020, conformemente ai criteri previsti nell' accordo integrativo anno 2020; con riguardo alla seconda osservazione relativa all'ammontare del fondo 2021 e alle relative risorse destinate alla retribuzione di risultato anno 2021, la stessa deve ritenersi superata anche a seguito degli ulteriori chiarimenti forniti da questa Amministrazione e recepiti dall'IGOP che, con nota del 11 novembre 2022, ha confermato la correttezza della quantificazione del fondo dei dirigenti di seconda fascia così come precedentemente determinato dall'Amministrazione, le cui risorse sono oggetto del presente accordo.

Il giorno 17 novembre 2022 alle ore 11:30 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 del presente Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2021.

Per l'Amministrazione :

Dott.ssa Grazia Strano	Direttore generale della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa
Dott. Massimiliano MISIANI MAZZACUVA	Dirigente della divisione II - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa
Dott.ssa Susanna Zeller	Dirigente della Divisione I - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Per le OO.SS. :
CISL FP: Stefano Olivieri Pennesi
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM: ----------
CIDA FUNZIONI CENTRALI: Francesco Gattola
FLEPAR: Marcella Mattia
UIL PA: Dora Rotili
DIRSTAT FIALP: ----------
FEMEPA: ----------
FP CGIL: ----------
UNADIS: ----------

Svolgono i compiti di segreteria

Manuela Minichiello, Daniela Matteucci

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.P.C.M. 23 dicembre 2021, registrato alla Corte dei Conti in data 8 febbraio 2022, in particolare l'art. 2, con il quale sono stati incrementati i fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale dei Ministeri, al fine della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del precitato personale;

Visto il D.D.G. 11 aprile 2022, n. 66 con il quale è stato determinato per l'anno 2021 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 2.465.846,38 al netto degli oneri riflessi (il cui importo è di euro 946.391,84) e contestualmente integrato il fondo 2020;

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 9 maggio 2022, n. 244 del precitato D.D.G. n. 66;

Atteso, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad euro 1.071.432,75 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2021;

le parti concordano

anno 2020

di destinare la somma complessiva di euro 129.661,80 al netto degli oneri riflessi, (incremento previsto sul fondo dirigenti seconda fascia dall'1.01.2020 dal D.P.C.M. 23.12.2021) ad integrazione della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti di questo Ministero lavoro nell'anno 2020, secondo i criteri previsti dall'accordo integrativo dell'anno 2020

anno 2021

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, pari ad euro 493.169,28, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2010 e dell'art. 52 del CCNL 9 marzo 2020.

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 2021 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;
- 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 2021 sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le modalità di seguito riportate.

Il trattamento economico, spettante per l'anno 2021 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 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 del precedente incarico; per gli anni successivi tale importo è ridotto nelle misure definite dal medesimo comma 7 dell'art. 54.

L'onere per i differenziali di posizione, di cui ai precedenti commi, verificandosi le condizioni, 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. Con riferimento all'anno 2021 tale fattispecie non si è verificata.

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 erogato 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 12:00

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

CISL FP

OLIVIERI PENNESI STEFANO
2022.11.17 16:48:13
CN=OLIVIERI PENNESI STEFANO
C=IT
O=ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO
2.5.4.97=VATIT-97900660586
RSA/2048 bits

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

CIDA FUNZIONI CENTRALI

Francesco Gattola
ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO
18.11.2022 11:37:46
GMT+01:00

FLEPAR

Giuseppe Zane
Firmato digitalmente da Giuseppe Zane
Data: 2022.11.18 13:34:29 +01'00'

UIL PA

DIRSTAT FIALP

FEMEPA

FP CGIL

UNADIS