MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2023

L'Ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2023, sottoscritta in data 18 aprile 2024 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. 0051774-P- del 26.07.2024) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF - RGS prot. 190362 del 26.07.2024 -U) hanno espresso i rispettivi pareri, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della summenzionata ipotesi di accordo.

Il giorno 17 ottobre 2024 alle ore 16.00, si incontrano, mediante la piattaforma MICROSOFT TEAMS, 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 2023.

Per l'Amministrazione:

dott.ssa Grazia Strano	Direttore generale della 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
dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva	Dirigente della Divisione II– 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:
UIL PA:
DIRSTAT FIALP:
FEMEPA:
FP CGIL:
UNADIS: Raffaella Anna D'Atri

Svolgono i compiti di segreteria: Daniela Matteucci, Monica De Cristofano

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

Visto il C.C.N.L. 16 novembre 2023 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021;

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. 8 marzo 2024, n. 104, con il quale a decorrere dall'1.01.2021 è stato incrementato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'importo lordo amministrazione di euro 126.641,00 (euro 91.516,84 al netto degli oneri riflessi), e contestualmente determinato per l'anno 2023 l'ammontare del medesimo fondo, per un importo complessivo pari ad euro 2.640.882,82, al netto degli oneri riflessi (euro 3.589.911,92 lordo amministrazione)

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 19 marzo 2024, al n. 126 del precitato D.D.G. 8 marzo 2024, n. 104;

Preso atto che, a seguito di quanto rappresentato dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - IGOP – con nota MEF RGS prot.n. 190322 del 26.07.2024, l'ammontare complessivo del fondo 2023 di cui al precitato D.D.G. 8.03.2024, n. 104, viene rideterminato in euro 2.625.669,94, al netto degli oneri riflessi (euro 3.573.264,84 lordo amministrazione);

Atteso che le risorse di cui all'art. 32, comma 2 del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Centrali 2019-2021 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 30, comma 4 e per la parte residuale sono destinate alla retribuzione di risultato, come previsto dal medesimo articolo 32, comma 3;

Considerato, ai sensi del precitato art. 32, comma 2, che le risorse residuali dopo il pagamento della nuova posizione fissa, da destinarsi alla retribuzione di risultato, ammontano per l'anno 2021 ad euro 57.151,34, al netto degli oneri riflessi e per l'anno 2022 ad euro 57.751,51, al netto degli oneri riflessi;

Atteso, inoltre, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa per l'anno 2023 ammontano ad euro 989.902,48 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione

le parti concordano

anno 2021 - art. 30, comma 4- art. 32, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2023

di destinare la somma complessiva di euro 57.151,34 al netto degli oneri riflessi, ad integrazione della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti di questo Ministero lavoro nell'anno 2021, secondo i criteri e modalità previsti dall'accordo integrativo di riferimento

anno 2022 - art. 30, comma 4- art. 32, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2023

di destinare la somma complessiva di euro 57.751,51, al netto degli oneri riflessi, ad integrazione della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti di questo Ministero lavoro nell'anno 2022, secondo i criteri e modalità previsti dall'accordo integrativo di riferimento

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. 33 del CCNL 16 novembre 2023 pari ad euro 525.133,99.

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. 19, commi 2, 3, 4 e 5 del CCNL 16 novembre 2023 "*differenziazione della retribuzione di risultato*", le parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti valutati nel 2023 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

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) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ulteriore precedente triennio

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. 26 del CCNL 16 novembre2023*

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. 26, comma 1, del CCNL 16 novembre 2023.

Le risorse del Fondo al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2023 sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le modalità di seguito riportate.

Il trattamento economico, spettante per l'anno 2023 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. 26, 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 55% 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. 58, comma 8, del CCNL 21 aprile 2006*

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, che 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 - per l'anno 2023 ammonta alla somma annua lorda di euro 12.400,23 al netto degli oneri riflessi.

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 16:30

PER L'AMMINISTRAZIONE

[redacted]

PER LE OO.SS.

CISL FP

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

CIDA FUNZIONI CENTRALI

FLEPAR

UIL PA

DIRSTAT FIALP

FEMEPA

FP CGIL

UNADIS