



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

### **ACCORDO NAZIONALE**

del 17 gennaio 2023 tra la delegazione di parte datoriale del Ministero dell'economia e delle finanze, rappresentata dal dr. Alessandro Bacci, Direttore della Direzione del personale, giusta delega della Capo Dipartimento dell'Amministrazione generale del Personale e dei servizi, dr.ssa Valeria Vaccaro, ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dell'Area Funzioni Centrali che hanno sottoscritto il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### ***Premesso e considerato***

le disposizioni di cui al CCNL sottoscritto in data 21 aprile 2006, articoli 57, 58 e 61, ai cui sensi è disciplinata la retribuzione di risultato dei dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia nonché il trattamento economico spettante per incarichi ad interim;

le disposizioni di cui al CCNL sottoscritto in data 9 marzo 2020;

la determina direttoriale della Capo Dipartimento DAG n. 98450 dell'8 agosto 2022;

l'esito dei controlli sull'ipotesi di accordo sottoscritta in data 17 novembre 2022 esercitati ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dai competenti Organi con le note n. 77144 del 20 dicembre 2022 della Ragioneria Generale dello Stato – Ufficio Centrale di Bilancio – MEF, n. 278890 del 30 dicembre 2022 della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei costi del Lavoro Pubblico e n. 0001653-P-11/01/2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali,

## Le parti concordano

### **Retribuzione di risultato**

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'attività svolta nell'anno 2021, pari ad euro **17.440.361,33** è ripartito tra i dirigenti di 2<sup>a</sup> 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**

<b>Valutazione</b>	<b>Quota</b>
≤ 40	0
>40 ≤ 60	0,50
>60 ≤ 80	0,75
>80 ≤100	1

L'importo complessivo sopraindicato include anche le risorse da destinare al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 28, commi 3, 4 e 5, del CCNL 9 marzo 2020, di cui al successivo punto 2.

2. La maggiorazione del risultato di cui al citato art. 28, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020, 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 al 10% dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2021 che hanno conseguito, nell'anno 2021, la valutazione massima (100), ripartiti percentualmente in ragione di quelli in servizio alla predetta data del 31 dicembre 2021 presso ciascun Dipartimento.

Dipartimenti	n. dir.	10%	unità arr.	% su totale
DT	62	6,20	6	12,78
RGS	296	29,60	30	61,04
DF	73	7,30	7	15,05
DAG	54	5,40	5	11,13
Totale	485	48	48	100

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

- a. migliore media delle valutazioni dell'ultimo triennio (2019-2021), come risultante dal sistema SIVAD;
- b. maggiore durata del periodo di svolgimento di incarichi dirigenziali nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti;
- c. aver ricoperto uno o più incarichi di reggenza nel corso del 2021, tenuto conto della complessiva durata dello stesso/i e della relativa maggiore valutazione conseguita.

In via residuale sarà considerata l'esperienza professionale nello svolgimento di incarichi dirigenziali, ferma restando la rotazione tra i destinatari che hanno conseguito la valutazione massima (100) nel triennio di riferimento (2019-2021).

### ***Reggenza di uffici dirigenziali***

Ai dirigenti cui sia stata formalmente conferita, nell'anno 2021, 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, quella corrispondente al trattamento economico più favorevole.

### ***Compensi da terzi per incarichi aggiuntivi***

In attuazione dell'articolo 60 del CCNL 21 aprile 2006, il 50% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, dovute da terzi ed affluite al fondo di cui all'articolo 58 in relazione all'espletamento degli incarichi aggiuntivi, verrà corrisposto ai dirigenti che svolgono detti incarichi allo scopo di remunerare i conseguenti maggiori oneri e responsabilità.

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 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'art. 54, commi 1 e 2 e ai sensi dei successivi commi da 3 a 6, del 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 art. 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 rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione nonché a valere su quelle non utilizzate nell'ambito del fondo.

In riferimento a quanto disposto dall'art. 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.

### ***Risorse ex art. 1, comma 870, della Legge n. 178 del 2020***

Le risorse ex art. 1, comma 870, della Legge n. 178 del 2020, relative alla dirigenza di seconda fascia, pari ad euro 533.109,60, sono erogate in virtù dei parametri di cui alla griglia di valutazione del presente accordo.

### ***Risorse previste dal dPCM 23 dicembre 2021 (pubblicato in G.U. 11 marzo 2022)***

Le risorse di cui all'art. 2 del dPCM 23 dicembre 2021 relative agli incrementi dei fondi degli anni 2020, pari ad euro 827.674,00 (Tabella 3), e 2021, pari ad euro 1.407.902,00 (Tabella 5), saranno ripartite, a titolo di retribuzione di risultato, sulla base dei criteri definiti dai rispettivi accordi di contrattazione integrativa del 24 novembre 2020 e 6 dicembre 2021, regolarmente certificati.

**La delegazione di parte datoriale**Alessandro Bacci *firmato***La delegazione di parte sindacale**

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	<i>firmato</i>
UNADIS	<i>firmato</i>
UIL PA	<i>firmato</i>
CISL FP	<i>firmato</i>
FP CGIL	<i>firmato</i>
DIRSTAT FIALP	<i>firmato</i>
CIDA FC	<i>firmato</i>
FLEPAR	<i>firmato</i>
FEMEPA	