



CORTE DEI CONTI

SEGRETARIATO GENERALE

ACCORDO DEFINITIVO DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE
DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA
FASCIA DELLA CORTE DEI CONTI
TRIENNIO 2022-2024

**La Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali
in data 20 settembre 2024**

VISTO il vigente Regolamento concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria della Corte dei conti (Deliberazione n. 1/DEL/2012, pubblicata nella G.U. n. 263 del 10 novembre 2012);

PRESO ATTO della certificazione positiva trasmessa dal Collegio dei Revisori in data 20 settembre 2024;

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'unito testo di Ipotesi di accordo sottoscritto in data 9 luglio 2024.

per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	
FRANCESCO TARGIA	
SERGIO GASPARRINI	
DANIELA GRECO	
MAURO CARDARELLI	
FRANCESCA TONDI	



CORTE DEI CONTI

ANTONIO FRANCO	
ENRICO DE VITO	
SESTILIO STAFFIERI	

per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	
ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	
CIDA FC	
UIL PA	
DIRSTAT - FIALP-UNSA	
UNADIS	
FEMEPA	
FP CGIL	

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'unito testo di accordo di contratto collettivo integrativo sui criteri per la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia della Corte dei conti per il triennio 2022-2024.



CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELLA CORTE DEI CONTI PER IL TRIENNIO 2022-2024



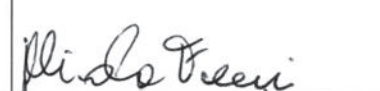
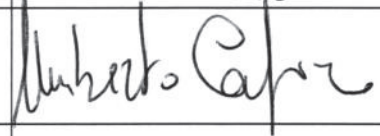
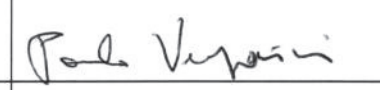

In data 17 luglio 2024

Per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	
FRANCESCO TARGIA	
SERGIO GASPARRINI	
DANIELA GRECO	
DANIELA GUBBIOTTI	
MAURO CARDARELLI	
FRANCESCA TONDI	
ANTONIO FRANCO	
ENRICO DE VITO	



Per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM	
CIDA FC	
UIL PA	
DIRSTAT-FIALP-UNSA	
UNADIS	
FEMEPA	
FP CGIL	

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo triennale sui criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia della Corte dei conti per il triennio 2022-2024.





CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELLA CORTE DEI CONTI PER IL TRIENNIO 2022-2024

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso la Corte dei conti.
2. Il presente accordo riguarda il periodo temporale 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024, sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati e conserva la sua efficacia sino alla stipula di un successivo contratto collettivo integrativo.
3. Gli aspetti economici degli istituti contrattuali stabiliti con il presente CCNI, relativi alla ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 e per gli anni successivi, saranno successivamente determinati in sede di contrattazione integrativa annuale, secondo le disponibilità finanziarie per la retribuzione accessoria accertate in bilancio nell'anno di riferimento.

Art. 2

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato sono corrisposte, in relazione agli esiti delle procedure di valutazione regolate secondo i parametri e le fasce di merito stabiliti dal decreto presidenziale n. 9 del 2011, come revisionati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Corte dei conti n. 35 dell'agosto 2014.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti, può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Oltre agli esiti della valutazione della performance



individuale, può tenersi conto anche della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.

3. Ai dirigenti la retribuzione di risultato è attribuita, in base ai parametri stabiliti dal decreto presidenziale n. 35 del 2014 e secondo quanto riportato nel seguente prospetto.

Tavola 1

Fasce di valutazione		Coefficiente
1	da 95 a 100	1
2	da 94,9 a 90	0,90
3	da 89,9 a 80	0,80
4	da 79,9 a 60	0,70
5	inferiore a 60	0

4. A ciascun dirigente collocato nella seconda, terza e quarta fascia di valutazione è attribuita una retribuzione di risultato pari, rispettivamente, al 90%, all'80% e al 70% di quanto corrisposto, al medesimo titolo, al dirigente posto nella prima fascia di valutazione. In caso di reclutamento o di cessazione dal servizio in corso d'anno la retribuzione di risultato è rapportata al periodo effettivamente prestato.

5. Ai dirigenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata, è attribuita una retribuzione di risultato di importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, correlata alla valutazione di performance individuale. La maggiorazione è riconosciuta a n. 6 dirigenti (pari al 10% della dotazione organica), e per un'attività svolta come dirigente di II fascia presso la Corte dei conti per un periodo superiore ad almeno 9 mesi.

6. Nel caso in cui dovesse verificarsi la condizione di pari merito nel punteggio della valutazione si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di servizio o, in subordine, della maggiore età anagrafica.

Art. 3

INCARICHI AD *INTERIM*

1. Ai dirigenti cui sia stato conferito l'incarico ad *interim* di uffici dirigenziali temporaneamente vacanti, in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari, è riconosciuta, a seguito delle risultanze positive misurate sulla base del sistema di valutazione, una maggiorazione della retribuzione di risultato calcolata sulle percentuali del valore

della retribuzione di posizione, prevista per l'incarico aggiuntivo conferito, come di seguito indicate:

Tavola 2

Criteri di attribuzione della maggiorazione	% di maggiorazione della retribuzione di risultato
Incarico ad interim svolto presso la stessa sede territoriale	15%
Incarico ad interim svolto presso una sede territoriale distante da quella di assegnazione principale meno di 200 km	20%
Incarico ad interim svolto presso una sede territoriale distante da quella di assegnazione principale più di 200 km	25%

2. La maggiorazione sarà, pertanto, calcolata applicando la percentuale stabilita nella tavola 2 sul valore della retribuzione di posizione prevista per le funzioni inerenti ciascun incarico ad *interim* aggiuntivo conferito e per la durata dello stesso espressa in giorni. Nel caso di più incarichi ad *interim*, il compenso degli incarichi successivi al primo sarà pari al 50% della percentuale di maggiorazione prevista.

3. Al dirigente di seconda fascia, incaricato quale "*Responsabile della prevenzione della corruzione*", di cui alla legge n. 190/2012, e al dirigente di seconda fascia "*Coordinatore del Servizio per i procedimenti disciplinari*", a seguito delle risultanze positive misurate sulla base del sistema di valutazione e per un'attività svolta nel medesimo incarico per un periodo superiore ad almeno 6 mesi, si applica il 15 % della retribuzione di posizione del primo livello economico.

Art. 4

INCARICHI AGGIUNTIVI CONFERITI AI SENSI DELL'ART. 60 DEL CCNL 2002-2005 AREA I

1. L'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Istituto, comporta che i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e confluiscono sul fondo di cui all'art. 2, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

2. L'Amministrazione conferisce gli incarichi aggiuntivi nel rispetto del principio di rotazione e secondo la disciplina prevista dall'art 60 del CCNL 2002-2005 Area I



commi 3, 4 e 5. L'Amministrazione deve garantire, per quanto possibile, le medesime opportunità di valorizzazione delle professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati a ciascun dirigente.

3. Al fine di remunerare i maggiori oneri e le maggiori responsabilità dei dirigenti che svolgono tali incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato corrisposta al dirigente con incarico aggiuntivo è incrementata, in ragione dell'impegno richiesto, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, nella misura del 50% dell'importo relativo ai singoli incarichi.

Art. 5

INCENTIVI ECONOMICI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE

1. In attuazione dell'art. 30 del CCNL 2016-2018 dell'Area Funzioni centrali, è attribuito di un importo pari al 1% delle risorse complessivamente destinate a finanziare la retribuzione di risultato all'incentivo alla mobilità territoriale.

2. L'incentivo non può essere corrisposto nei seguenti casi:

- a) Residenza in un comune della regione sede dell'ufficio di nuova assegnazione;
- b) Primo incarico dirigenziale;
- c) Assegnazione di un incarico ad interim;
- d) Trasferimento d'ufficio per incompatibilità ambientale;
- e) A seguito di procedimento disciplinare.

3. L'incentivo viene erogato, in caso di effettiva presenza presso la sede, soltanto durante il primo anno di assegnazione e in base alle seguenti distanze dalla precedente sede considerate (calcolate in km nel percorso di andata):

- i. Euro 4.000 annui per distanze superiori a 400 km;
- ii. Euro 2.000 annui per distanze non superiori a 400 km e non inferiori a 200 km;
- iii. Euro 1.000 annui per distanze non superiori a 200 km.

4. L'importo potrà essere attribuito anche mensilmente nel caso in cui l'incarico venga iniziato o concluso in corso d'anno, ripartendo proporzionalmente l'importo annuo.

5. Nel caso in cui lo stanziamento per finanziare l'incentivo di cui al comma 1 non sia sufficiente a coprire le istanze pervenute, saranno proporzionalmente ridotti gli importi annui sopra indicati. Nel caso in cui, invece, lo stanziamento risultasse eccedente rispetto al fabbisogno, la quota restante andrà ad incrementare la retribuzione di risultato.



Art. 6

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

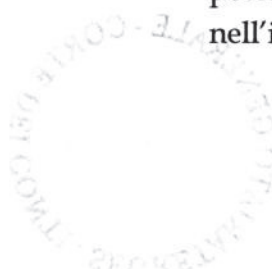
1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale, in attuazione dell'art. 54, commi 1, 2 e 5 del CCNL 2016-2018, è inizialmente definito con un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100% di quella conseguita nel precedente incarico e successivamente si riduce progressivamente di anno in anno nelle successive due annualità, secondo la disciplina stabilita dal comma 3 del citato articolo 54. Il differenziale è riconosciuto previa individuazione delle risorse a copertura dell'onere (comma 5) e nei limiti delle stesse.

3. Il beneficio non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa (punteggio inferiore a 60).

4. Le risorse necessarie sono definite assumendo quale parametro di dimensionamento la somma dei differenziali economici tra il valore della retribuzione di posizione relativa all'ufficio di provenienza e quella spettante per l'assegnazione del nuovo incarico a seguito dei processi organizzativi attuati. L'onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resisi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione, nonché di quelle non utilizzate a fine anno e destinate alla retribuzione di posizione.

5. Nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 75% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Al beneficio si accede soltanto in presenza di valutazione positiva ricompresa nella fascia di merito più elevata (punteggio ricompreso nell'intervallo che va da 91 a 100 punti) secondo i parametri e le fasce di merito



stabiliti dal decreto presidenziale n. 9 del 2011, come revisionati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Corte dei conti n. 35 dell'agosto 2014.

6. Il beneficio non viene corrisposto nel caso in cui il dirigente abbia espresso in sede di interpello una preferenza per un ufficio al quale è attribuita una posizione di retribuzione inferiore rispetto all'incarico attualmente rivestito.

Articolo 7

CLAUSOLE PROGRAMMATICHE E FINALI

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione dell'Accordo integrativo, altre eventuali materie, nell'ambito di quelle previste dal CCNL 2019-2021.

2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

