



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

## ***IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA AREA FUNZIONI CENTRALI SUL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2020***

Il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità e le Organizzazioni sindacali sottoscritte,

**Visti** gli articoli 14 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che regolano l'attività delle amministrazioni statali sulla base di obiettivi e programmi;

**Considerato** che l'articolo 21, comma 1, del citato decreto prevede l'istituzione di un meccanismo di valutazione dell'attività dei dirigenti, con i sistemi e le garanzie di cui all'art. 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

**Visto** l'art. 6, decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, recante *“la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009”*;

**Visto** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, riguardante gli strumenti di monitoraggio dell'attività di gestione delle amministrazioni pubbliche;

**Visto** il C.C.N.L. della Dirigenza dell'Area I – quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 21 aprile 2006 ed in particolare l'art. 21 che prevede il sistema di verifica e valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti;

**Visto** l'art. 60 del citato C.C.N.L., che regola gli incarichi aggiuntivi i cui compensi, dovuti da terzi, confluiscono in parte nel fondo;

**Visto** l'articolo 61, dello stesso C.C.N.L., che disciplina la reggenza dell'ufficio dirigenziale nelle ipotesi di vacanza in organico e/o di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente, con diritto alla conservazione del posto - *“interim”*;

**Visti** i CC.CC.NN.L. sottoscritti in data 12 febbraio 2010, relativi al personale dirigente dell'Area I – quadriennio normativo 2006-2009, bienni economici 2006-2007 e 2008-2009;

**Visto** il CCNL sottoscritto in data 9 marzo 2020, relativo al personale dell'Area funzioni centrali - triennio 2016 – 2018;

**Visto** l'art. 28 comma 3 del suddetto CCNL che prevede che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale;



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

**Visto** l'art. 44 dello stesso CCNL che individua le materie di contrattazione integrativa e, nello specifico, al punto 1 lett. c) la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

**Visto**, altresì, l'art. 52 del citato C.C.N.L. triennio 2016 – 2018 che prevede che la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 51, entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di Euro 12.565,11 ed Euro 46.134,81, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 4, del CCNL Area VI sottoscritto il 21/7/2010, periodo normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007;

**Considerato** che nell'anno 2020 non è stata sottoscritta la polizza assicurativa per la copertura delle responsabilità civili prevista dall'art. 31 del CCNL del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018;

**Vista** la legge 15 luglio 2002, n. 145 recante la riforma della dirigenza statale;

**Visto** il D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, recante l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

**Visto** il D.M. 17 novembre 2015 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale;

**Visto** il D.M. 25 febbraio 2016 di classificazione in fasce degli Uffici dirigenziali da assegnare ai dirigenti di area 1;

**Visto** il PCD 16 marzo 2016 di attribuzione degli importi della retribuzione di posizione per ciascun ufficio dirigenziale di Area 1;

**Visto** il PDG 18 ottobre 2017 di rideterminazione, con decorrenza 1° gennaio 2017, della retribuzione di posizione;

**Visto** il D.M. 10 aprile 2014 di attribuzione all'Organismo indipendente di valutazione della performance delle competenze in materia di valutazione dell'attività svolta dagli incaricati di funzioni dirigenziali;

**Visto** il D.M. 10 gennaio 2011 relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

**Visto** il D.M. 10 maggio 2018 che ha introdotto il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance;

**Vista** la successiva Direttiva 28 febbraio 2018, prot.n. 1314 recante "Avvio procedura di valutazione delle performance individuali dei titolari di funzioni dirigenziali di livello non generale per l'anno 2018" che prevede, **a partire dal ciclo di valutazione 2018**, i seguenti livelli di valutazione:



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

da 0 a 150 punti = non adeguato  
da 151 a 300 punti = adeguato  
da 301 a 400 punti = distinto  
da 401 a 500 = ottimo  
il 30% degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio = eccellente.

**Vista**, altresì, la Direttiva 18 dicembre 2019, prot. n. 3444 dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

**Visto** l'art. 23 comma 2 del D.lgs.75/2017 che prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

### Considerato inoltre:

1. Che con P.D.G. 30 aprile 2021 è stato quantificato il fondo relativo all'anno 2020 pari ad € **653.018,51** al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione;

2. Che nell'anno 2020 sono stati conferiti n. **5** incarichi ad "*interim*", ai sensi dell'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006;

3. Che per l'anno 2020, i residui del Fondo, al netto della spesa complessiva sostenuta quale retribuzione di posizione (fissa e variabile) e dell'importo destinato alla retribuzione degli incarichi ad *interim*, verranno ripartiti ai dirigenti sulla base della valutazione individuale espressa dall'apposita Commissione;

4. Che nell'anno 2020 non risultano espletati, dai dirigenti, gli incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60;

tutto ciò premesso, le parti:

## CONVENGONO

### Art. 1

(Criteri di corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2020)

Le somme complessive disponibili del Fondo, da utilizzare per la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti per l'anno 2020 al netto del costo degli incarichi ad "*interim*", verranno distribuite tenendo conto della sottoindicata griglia di commisurazione tra i punteggi e le classi di risultato, di cui al D.M. 10 maggio 2018, alla Direttiva 28 febbraio 2019, prot.n. 3444 dell'O.I.V.



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

e al D.M. 31 agosto 2021 e dei giorni di svolgimento dell'incarico rispettando quanto previsto dall'art. 28 comma 3 del CCNL 2016 - 2018:

Valutazione	Punteggio	Coefficiente di valutazione
Eccellente	Il 30% degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio	1.2
Al 20% degli eccellenti (1 unità) è attribuita la maggiorazione del 30% di cui all'art 28 del CCNL		
Ottimo	da 401 a 500	1.0
Distinto	da 301 a 400	0.8
Adeguito	da 151 - 300	0.6
Non adeguato	da 0 - 150	0.0

### Art. 2

(Differenziazione della retribuzione di risultato)

In applicazione dell'art. 28 del CCNL 9 marzo 2020 al 20% dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata, tenendo conto del maggior punteggio, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato.

### Art. 3

(Incarichi aggiuntivi ed incarichi ad *interim*)

3.1 Per l'anno 2020 non risultano conferiti ai dirigenti gli incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60 del C.C.N.L. 21 aprile 2006;

3.2 Nei casi di sostituzione del dirigente di cui all'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006, il trattamento economico spettante al dirigente a seguito di incarico formale, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione - sia fissa sia variabile - prevista per il dirigente sostituito. L'integrazione, subordinata alla valutazione positiva da parte della Commissione di valutazione per l'attività svolta nel luogo della reggenza, verrà determinata per il solo periodo di svolgimento della sostituzione effettuata. Nei casi di svolgimento di più incarichi ad "*interim*", se



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

effettuati contemporaneamente dal medesimo dirigente, la maggiorazione spettante sarà quella relativa al solo incarico più favorevole.

### Art. 4

(Assicurazione)

Le somme riservate alla stipula delle polizze assicurative per la copertura delle responsabilità civili, di cui all'art. 31 del CCNL del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018 sono destinate, come previsto al comma 3, alla retribuzione di risultato.

Roma,

La PARTE PUBBLICA

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP\_\_\_\_\_

ANMI ASSOMED SIVEMP\_\_\_\_\_

CIDA FUNZIONI CENTRALI\_\_\_\_\_

FLEPAR\_\_\_\_\_

UIL PA\_\_\_\_\_

DIRSTAT\_\_\_\_\_

FEMEPA\_\_\_\_\_

FP CGIL\_\_\_\_\_

UNADIS\_\_\_\_\_