CISL FP
MINISTERO GIUSTIZIA

*Ministero della Giustizia*

**DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ**
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

**Ai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali**

**CISL FP**

**ANMI ASSOMED SIVEMP FPM**

**CIDA FC**

**FLEPAR**

**UIL PA**

**UNADIS**

**DIRSTAT FIALP UNSA**

**LORO SEDI**

**Oggetto:** Personale Dirigente Area Funzioni Centrali – Fascia II.
Ipotesi di Accordo integrativo sul fondo di posizione e di risultato anno 2023
Convocazione per il giorno **11 marzo 2026 ore 15:00**

In riferimento all'Ipotesi di Accordo integrativo indicata in oggetto, si comunica alle SS.LL. che sono convocate per un incontro in *conference call* il giorno 11 marzo 2026, alle ore 15:00.

Si trasmette, in allegato quale informazione preventiva, la suddetta Ipotesi di Accordo.

Al fine di consentire l'invio del link di partecipazione alla riunione su Microsoft Teams, codeste OO.SS. sono pregate di comunicare l'indirizzo e-mail utilizzato per l'accesso alla piattaforma e un recapito telefonico dei partecipanti, all'indirizzo di posta elettronica direttore.dgpram.dgmc@giustizia.it entro e non oltre le ore 12:00 del giorno 10 marzo 2026.

In attesa di cortese riscontro si porgono cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Silvia Mei
27/02/2026

CISL FP
MINISTERO GIUSTIZIA

*Ministero della Giustizia*

**DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ**

# *IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA AREA FUNZIONI CENTRALI SUL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2023*

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

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;

**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. 23 dicembre 2021 di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;

**Visto** l'art. 33 del CCNL 2019 -2021 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. 32, entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di Euro 13.345,11 ed Euro 46.914,81;

**Visto** il CCNL sottoscritto in data 28 ottobre 2025, relativo al personale dirigenziale dell'Area funzioni centrali - triennio 2022 – 2024;

**Visto** l'art. 15 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;

**Visto** l'art. 21 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;

**Considerato** che l'art. 1, comma 12, del citato CCNL 2022 – 2024 prevede che "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite o abrogate dalle previsioni del presente CCNL o dalle norme legislative".

**Considerato** che nell'anno 2023 non è stata sottoscritta la polizza assicurativa per la copertura delle responsabilità civili prevista dall' 31 del CCNL del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018;

**Visto** il D.P.C.M. 22 aprile 2022, n. 54 recante "Modifiche al regolamento di riorganizzazione del Ministero della giustizia di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84";

**Visto** il D.M. 10 ottobre 2022 di classificazione in fasce degli Uffici dirigenziali;

**Visto** il D.M. 18 ottobre 2022 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale;

**Visto** il PDG 29 agosto 2022 di rideterminazione, con decorrenza 1° gennaio 2021, della retribuzione di posizione per ciascun ufficio dirigenziale;

**Visto** il D.M. 20 dicembre 2024 relativo alla valutazione della performance dei dirigenti non generali per l'anno 2023 dal quale risultano le modalità di ripartizione dei punteggi totali (tra 0 e 500) nei seguenti livelli di valutazione (classe di risultato):

| | | |
|---|---|---|
| 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.**

**Considerato inoltre:**

1. Che con P.D.G. 12 maggio 2025 è stato quantificato il fondo relativo all'anno 2023 pari ad euro **986.848,18** al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione;
2. Che nell'anno 2023 sono stati conferiti n. 7 incarichi ad "*interim*";

3. Che per l'anno 2023, 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 2023 non risultano espletati, dai dirigenti, gli incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60 del CCNL 2002 - 2005;

tutto ciò premesso, le parti:

**C O N V E N G O N O**

**Art. 1**
(Criteri di corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2023)

Le somme complessive disponibili del Fondo, da utilizzare per la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti per l'anno 2023 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. 20 dicembre 2024, e dei giorni di svolgimento dell'incarico rispettando quanto previsto dall'art. 15 comma 3 del CCNL 2022 - 2024:

| Valutazione | Punteggio | Coefficiente di valutazione |
|---|---|---|
| Eccellente | Il 30% degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio | 1.2 |
| Al 30% degli eccellenti, per un minimo di due unità, è attribuita la maggiorazione del 30% di cui all'art 15 del vigente CCNL | | |
| Ottimo | da 401 a 500 | 1.0 |
| Distinto | da 301 a 400 | 0.8 |
| Adeguato | da 151 - 300 | 0.6 |
| Non adeguato | da 0 - 150 | 0.0 |

**Art. 2**
(Differenziazione della retribuzione di risultato)

In applicazione dell'art. 15 del CCNL 28 ottobre 2025 al 30% dei dirigenti, per un numero minimo di due unità, 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.
In caso di posizionamento ex aequo verrà data preferenza al dirigente che ha ottenuto il punteggio più elevato calcolato sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

**Art. 3**
(Incarichi aggiuntivi ed incarichi ad *interim*)

3.1 Per l'anno 2023 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. 26 del C.C.N.L. 16 novembre 2023, 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 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 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.



*Ministero della Giustizia*

**DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ**

**Art. 5**

(Clausola di salvaguardia economica)

Come previsto dall'art. 54 comma 1 del CCNL 2016 – 2018 nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Il differenziale è pari ad un importo che consente di conseguire un complessivo valore della retribuzione di posizione del 100% di quella connessa al precedente incarico e che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 del suddetto articolo 54.

Roma,

La PARTE PUBBLICA

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP_____

ANMI ASSOMED SIVEMP_____

CIDA FC_____

FLEPAR _____

UIL PA_____

UNADIS_____

DIRSTAT-FIALP UNSA_____