



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

## ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA AREA FUNZIONI CENTRALI SUL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2022

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

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

**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 primo 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;

**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** il CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2023, relativo al personale dell'Area funzioni centrali - triennio 2019 – 2021;

**Visto** l'art. 19, 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. 25 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**, inoltre, l'articolo 26 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";

**Visto**, altresì, l'art. 33 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, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 4, del CCNL Area VI sottoscritto il 21/7/2010;

**Considerato** che l'art. 1, comma 12, del citato CCNL 2019 – 2021 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 2022 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.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. 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;



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

**Visto** il D.M. 23 dicembre 2021 di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in applicazione dal 1° gennaio 2022;

**Visto** il D.M. 20 marzo 2024 relativo alla valutazione della performance dei dirigenti non generali per l'anno 2022 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 settembre 2024 è stato quantificato il fondo relativo all'anno 2022 pari ad euro **927.101,61** al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione;

2. Che nell'anno 2022 sono stati conferiti n. 7 incarichi ad "*interim*", ai sensi dell'art. 61 del C.C.N.L. 21 aprile 2006;

3. Che per l'anno 2022, 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 2022 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 2022)

Le somme complessive disponibili del Fondo, da utilizzare per la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti per l'anno 2022 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 marzo 2024, e dei giorni di svolgimento dell'incarico rispettando quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del CCNL 2016 - 2018:



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

| 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 19 del vigente 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. 19 del CCNL 16 novembre 2023 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 2022 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 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 effettuati contemporaneamente dal medesimo dirigente, la maggiorazione spettante sarà quella relativa al solo incarico più favorevole.



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

### 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.

### 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,

27 NOV. 2025

La PARTE PUBBLICA

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

CIDA FC

FLEPAR

UIL PA

UNADIS

DIRSTAT FIALP UNSA

FP CGIL