



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

**IPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE RINVENIENTI  
DALLA RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE PER LA PARTECIPAZIONE AI PROGETTI  
SPECIALI DEFINITI NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI  
- anni 2019 II° semestre/2022 -**

**Tra l'Amministrazione, rappresentata da:**

Dott.ssa Grazia STRANO

Direttore Generale della Direzione generale per le  
politiche del personale e i servizi generali

Dott. Massimiliano MISIANI MAZZACUVA

Dirigente della divisione IV della Direzione generale per le  
politiche del personale e i servizi generali

**E le organizzazioni sindacali dell'Area funzioni centrali:**

CISL FP:

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM:

CIDA FUNZIONI CENTRALI:

FLEPAR:

UIL PA:

DIRSTAT FIALP:

FEMEPA:

UNADIS:

**E le Organizzazioni Sindacali territoriali:**

CISL FP Roma Capitale – Rieti:

UIL PA Roma e Lazio:

FEDERAZIONE CONFSAL UNSA:

FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP

FLP:

**E la RSU:**

## Svolgono compiti di segreteria:

### VISTO:

- il Regolamento UE n.1301/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio;
- il D.P.R. n.22 del 5 febbraio 2018 rubricato "*Regolamento recante i criteri sull' ammissibilità delle spese per i programmi cofinanziati dai Fondi strutturali di investimento europei (SIE) per il periodo di programmazione 2014/2020*";
- la delibera del Comitato Interministeriale per la programmazione economica n. 51 del 10 luglio 2017 rubricata "*Accordo di partenariato 2014/2020 - Disposizioni per favorire il rafforzamento e la capacità amministrativa delle amministrazioni impegnate nella gestione dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei (Fondi SIE) 2014/2020*"

### CONSIDERATO:

- che la sopracitata delibera prevede che "*per rafforzare le proprie capacità di coordinamento, attuazione, accompagnamento, verifica e valutazione degli interventi, governance e sorveglianza multilivello e di settore dei Programmi operativi finanziati con i Fondi Strutturali di investimento europei, le amministrazioni pubbliche impegnate in dette attività predispongono, a valere sulle risorse dei Programmi, progetti speciali con la partecipazione di personale interno. I predetti progetti sono sottoposti alla validazione del Comitato di indirizzo per i piani di rafforzamento amministrativo istituito con decreto del Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri del 13 gennaio 2015*";
- che i Progetti speciali richiamati dalla Delibera n. 51/2017 corrispondono alle progettualità finanziate con risorse di Programmi operativi finanziati con i Fondi Strutturali che hanno previsto al loro interno spese del personale dipendente della pubblica amministrazione, quale voce di costo ammissibile e rendicontabile;
- che il sopracitato D.P.R. n. 22 del 2018 nell'ambito delle "*Spese di assistenza tecnica*" ha espressamente statuito che "*Sono ammissibili le spese sostenute dalla pubblica amministrazione al fine di avvalersi del personale interno, di consulenze professionali, di servizi tecnico-specialistici, nonché delle dotazioni strumentali necessarie per le attività riportate al comma 1*";
- che il citato D.P.R. di ammissibilità della spesa in ordine al periodo di programmazione 2014-2020, parallelamente a quanto già stabilito dall'art. 10 comma I del medesimo D.P.R. 196/2008 chiarisce che, unitamente alle altre spese progettuali "*risultano ammissibili le spese, sostenute dai beneficiari, connesse all'esecuzione della specifica operazione, incluse le spese sostenute dalla pubblica amministrazione, purché previste dall'operazione stessa e approvate dall'Autorità di gestione o sotto la sua responsabilità, ivi comprese quelle di valutazione, controllo, informazione e pubblicità dell'operazione stessa*";
- che le risorse umane interne delle pubbliche amministrazioni possono essere coinvolte ed impegnate in singoli progetti realizzati direttamente dalle PPAA destinatarie di risorse come Autorità di Gestione o nella qualità di beneficiari (ai sensi dell'art. 2 del Regolamento (UE) 1303/2013) e trovare la loro coerenza in quanto connesse all'operazione stessa e che, quindi, i suddetti progetti possono essere realizzati da tutte le amministrazioni pubbliche titolari di programmi o di progetti, trattandosi di

interventi in cui l'attività ed il supporto del personale è essa stessa attività progettuale, necessaria al raggiungimento degli obiettivi prefigurati dal progetto stesso;

- che i rimborsi derivanti dalla rendicontazione dei costi sostenuti nell'attuazione dei progetti di cui al punto I della richiamata delibera CIPE n.51/2017 alimentano, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di riferimento e di quella integrativa, la quota variabile dei fondi di competenza delle aree di inquadramento nonché, per le qualifiche dirigenziali, l'indennità di risultato al fine di incentivare la produttività del personale interno chiamato a svolgere, nell'attuazione dei citati progetti, attività diverse da quelle rientranti nei compiti istituzionali;
- che il Programma Operativo Nazionale Pon Inclusione (2014-2020) è gestito dalla Direzione Generale per la lotta alla povertà e la programmazione sociale ora Direzione generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà in cui è incardinata l'Autorità di gestione del P.O. e che la Direzione Generale del Terzo Settore e della responsabilità sociale delle imprese e la Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione ora Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti operano in qualità di OO.II. del medesimo P.O.;
- che nell'ambito del citato Programma è stato definito il "Progetto Speciale di Assistenza Tecnica (AT) e Gestionale alla Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito delle attività connesse alla programmazione, alla gestione, al controllo e alla certificazione del Programma Operativo Nazionale "Inclusione" per il periodo di programmazione FSE 2014-2020", Asse 5 " che interessa il personale, le cui attività aggiuntive sono previste dalla delibera CIPE n.51/2017;
- che le attività dei progetti speciali sono finalizzate ad accrescere il supporto alla capacità di attuazione dei programmi e progetti di investimento pubblico;
- che in data 15/06/2021 il Comitato di Indirizzo per i Piani di Rafforzamento Amministrativo istituito secondo le previsioni della citata delibera CIPE n. 51 /2017 ha proceduto alla validazione di ammissibilità del Progetto Speciale sopra richiamato presentato dall'Autorità di Gestione del PON Inclusione 2014-2020;
- che al predetto Progetto speciale ha partecipato il personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale in servizio presso la Direzione generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà (già Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale), incluso quello in posizione di comando, nonché il personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale in servizio presso la Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese e la Direzione dell'Immigrazione e politiche di integrazione ora Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti, che ha svolto compiti riconducibili alla funzione di O.I. del Pon Inclusione delle predette Direzioni Generali, nonché presso la Direzione Generale dell'innovazione tecnologica e della comunicazione.
- che le risorse complessivamente certificate nell'ambito del Progetto Speciale a valere sul Pon Inclusione 2014-2020, comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione, ammontano per gli anni 2019 (II° semestre) /2022 a € 3.165.441,99, come da tabella che segue:

TOTALE CERTIFICATO			
2019 II semestre	2020	2021	2022
€ 497.055,69	€ 1.106.334,52	€ 963.246,89	€ 598.804,89

- che ai sensi delle disposizioni di cui alla citata delibera CIPE n. 51/2017- punto 3 - è previsto che con successivi accordi decentrati sono ripartiti i rimborsi tra i fondi per il trattamento economico accessorio;
- che con l'Accordo sottoscritto il 21 novembre 2024 sono stati definiti i criteri di utilizzo delle risorse certificate nell'ambito del medesimo Progetto Speciale a valere sul Pon Inclusione 2014-2020 per gli anni 2014 - 2019 (I° semestre);
- che le parti ritengono, pertanto, di provvedere mediante apposita contrattazione al riparto degli importi certificati relativamente agli anni 2019 (II° semestre) /2022 tra il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e il Fondo risorse decentrate, confermando i medesimi criteri di utilizzo contenuti nell'Accordo sottoscritto il 21 novembre 2024;

## LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

### Art.1

Le risorse economiche rinvenienti dalla rendicontazione delle attività aggiuntive svolte nell'ambito del richiamato Programma Operativo Nazionale cofinanziato, indicate nella tabella riportata in premessa, in applicazione dei criteri fissati dalla Delibera Cipe n. 51/2017, confluiscono nei fondi di amministrazione per il trattamento economico accessorio del personale, con qualifica dirigenziale e non dirigenziale, per un importo complessivo pari a € 3.165.441,99, comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione, secondo le seguenti misure:

- € 158.272,09 a valere sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero, di cui all'art. 51 del CCNI Area I – Dirigenza Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, quale sommatoria dei seguenti importi in ragione di anno:

2019 II semestre	2020	2021	2022	TOTALE
€ 24.852,78	€ 55.316,73	€ 48.162,33	€ 29.940,25	€ 158.272,09

- € 3.007.169,89 nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 76 del CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Centrali, quale sommatoria dei seguenti importi in ragione di anno per il personale dell'Amministrazione centrale:

2019 II semestre	2020	2021	2022	TOTALE
€ 472.202,89	€ 1.051.017,80	€ 915.084,56	€ 568.864,64	€ 3.007.169,89

### Art. 2

Le risorse confluite nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e delle retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, pari a € € 158.272,09 (al lordo degli oneri di amministrazione e dell'IRAP), corrispondente al 5% dei rimborsi affluiti nel periodo dal 2019 (2° semestre) al 2022, sono destinate al pagamento della retribuzione di risultato secondo gli esiti della valutazione effettuata in attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con una maggiorazione del 50% rispetto alla media pro-capite delle risorse confluite, a favore dei dirigenti che hanno partecipato al progetto indicato in premessa;

### Art. 3

Le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate pari a € 3.007.169,89 (al lordo degli oneri di amministrazione e dell'IRAP), corrispondente al 95% dei rimborsi affluiti nel periodo dal 2019 (secondo semestre) al 2022, detratta la somma pari ad € 40.000,00 per il personale coinvolto nel gruppo di lavoro che verrà istituito per le attività destinate alla gestione amministrativa e contabile necessaria all'acquisizione, elaborazione e liquidazione delle somme in argomento, sono destinate:

- a) € 1.780.301,94, corrispondente al 60% dell'importo di 2.967.169,89, quale sommatoria dei seguenti importi in ragione di anno:

2019 II semestre	2020	2021	2022	TOTALE
€ 279.553,12	€ 622.222,59	€ 541.747,51	€ 336.778,72	€ 1.780.301,94

- al personale impegnato direttamente nella realizzazione del citato Progetto speciale in servizio presso la Direzione generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà (già Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale), incluso quello in posizione di comando, nonché al personale in servizio presso la Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle

imprese e la Direzione dell'Immigrazione e politiche di integrazione ora Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti, nonché presso la Direzione Generale dell'innovazione tecnologica e della comunicazione, che ha svolto compiti riconducibili alla funzione di O.I. del Pon Inclusione

Ai fini dell'attribuzione dei compensi sono stabiliti i seguenti criteri:

1. (Quota base) Una quota pari al 80% dell'importo annuo disponibile come da precedente tabella è attribuita a tutto il personale delle aree funzionali partecipante al predetto Progetto speciale;
2. (Maggiorazione funzioni di coordinamento) Una quota pari al 20% dell'importo annuo disponibile come da precedente tabella è attribuita, in qualità di maggiorazione, in aggiunta alla quota di cui al punto 1, al personale che abbia svolto funzioni di coordinamento, attuazione, accompagnamento, verifica e valutazione del PON.
3. Ai fini della quantificazione del compenso in base ai criteri sopra individuati si terrà conto delle presenze in servizio e degli istituti equiparati a presenza previsti dal CCNL secondo gli elenchi ricognitivi di cui agli Accordi FUA 2014/2019.

b) € 1.186.867,95, corrispondente al 40% dell'importo di € 2.967.169,89 quale sommatoria dei seguenti importi in ragione di anno:

2019 II semestre	2020	2021	2022	TOTALE
€ 186.368,75	€ 414.815,05	€ 361.165,00	€ 224.519,15	€ 1.186.867,95

È destinata al finanziamento della produttività del personale dell'Amministrazione centrale, che sia stato valutato negli anni di riferimento, il cui compenso è differenziato sulla base degli esiti della valutazione effettuata ai fini della distribuzione del salario accessorio.

Le parti convengono sulla opportunità di favorire la più ampia e diffusa partecipazione del personale del Ministero, anche in un'ottica di rotazione dei partecipanti ai progetti, utilizzando la formazione come strumento privilegiato per lo sviluppo delle competenze necessarie per la realizzazione dei progetti speciali di competenza dell'Amministrazione.

Roma

## L'AMMINISTRAZIONE

## LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

	CISL FP	
	ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM	
	CIDA FUNZIONI CENTRALI	
	FLEPAR	
	UIL PA	
	DIRSTAT FIALP UNSA	
	UNADIS	

	CISL FP Roma Capitale – Rieti	
	UIL PA Roma e Lazio	
	CONFINTESA FP	
	FED. CONFSAL UNSA	
	FLP	
	RSU	



DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI  
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E I SERVIZI GENERALI

## Accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2024

L'ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2024, sottoscritta in data 5 giugno 2025 è stata sottoposta al controllo congiunto ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001, acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del bilancio presso questo Ministero.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot. 13658-P- del 26.02.2026) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF -RGS prot. n. 37000 del 25.02.2026 -U) hanno espresso i rispettivi pareri, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della summenzionata ipotesi di accordo.

Il giorno 5 marzo 2026 alle ore 14.30, si incontrano, mediante la piattaforma MICROSOFT TEAMS, i rappresentanti dell'Amministrazione e i rappresentanti delle OO.SS. dell'area funzioni centrali a livello integrativo di Ministero, per la sottoscrizione del presente Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2024.

Sono presenti per l'Amministrazione

dott.ssa Grazia Strano

Direttore generale della Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva

Dirigente della Divisione IV – Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

**Sono presenti per le OO.SS.**

CISL FP:

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM:

CIDA FUNZIONI CENTRALI:

FLEPAR:

UIL PA:

UNADIS:

DIRSTAT FIALP UNSA:

**Svolgono i compiti di segreteria**

**Visto** il C.C.N.L. 21 aprile 2006, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2002-2005;

**Visto** il C.C.N.L. 12 febbraio 2010, relativo al personale Dirigente dell'Area I per il quadriennio 2006-2009;

**Visto** il C.C.N.L. 9 marzo 2020 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018;

**Visto** il C.C.N.L. 16 novembre 2023 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021;

**Visto** il C.C.N.L. 28 ottobre 2025 dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024;

**Visto** il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ed in particolare l'art. 23, comma 2, che dispone "(...) a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

**Visto** il D.P.C.M. 27 dicembre 2024 "Armonizzazione dei trattamenti accessori del personale dei ministeri, dell'Agenda nazionale delle politiche attive del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 7.02.2025, con il quale il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Agenzia nazionale per le politiche del lavoro è incrementato dall'1.01.2023 dell'importo annuo lordo amministrazione di euro 83.304,00 (euro 60.199,45 al netto degli oneri riflessi), di cui alla tabella 3;

**Considerato**, inoltre, che il medesimo D.P.C.M. 27 dicembre 2024, alla tabella 5, dispone che l'incremento del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello non generale in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è rideterminato dall'1.01.2024 di un importo annuo lordo amministrazione di euro 149.734,00 (euro 108.204,94 al netto degli oneri riflessi), importo che comprende ed assorbe l'incremento previsto dall'1.01.2023;

**Visto** il D.D.G. 1° aprile 2025, n. 163, con il quale è stato determinato per l'anno 2024 l'ammontare del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che è pari complessivamente ad euro 4.254.831,74, lordo amministrazione (euro 3.134.732,46 al netto degli oneri riflessi);

**Atteso** l'esito positivo del riscontro preventivo amministrativo contabile da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con registrazione in data 11 aprile 2025, al n. 175 del precitato D.D.G. 1° aprile 2025, n. 163;

**Atteso**, inoltre, che il totale delle destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa per l'anno 2024 ammontano ad euro 1.351.101,52, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione

## le parti concordano

### **anno 2023 - D.P.C.M. 27 dicembre 2024 – tab. 3**

di destinare la somma complessiva di euro 60.199,45 al netto degli oneri riflessi, ad integrazione della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti di questo Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dai dirigenti ex ANPAL nell'anno 2023, secondo i criteri e modalità previsti dall'accordo integrativo di riferimento

### **anno 2024**

#### **1. Retribuzione di risultato**

di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2023 pari ad euro 626.946,49.

Al fine di garantire la premialità, la retribuzione di risultato – a seguito del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi misurati con le procedure previste dal vigente Sistema di valutazione – è determinata sulla base delle quattro fasce di performance: punteggio conseguito, fascia retributiva, percentuale della retribuzione di risultato da erogare, di cui alla sottoindicata tabella:

Punteggio conseguito	Fascia retributiva	Percentuale della retribuzione di risultato da erogare
91-100	ALTA	100%
61-90	MEDIA	80%
41-60	BASSA	50%
<40	NEGATIVA	non attribuibile

In applicazione dell'art. 15 del CCNL del 28 ottobre 2025 *"Differenziazione della retribuzione di risultato"*, le parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti che rientrano nella fascia di valutazione massima (performance livello 3) venga attribuita la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuto al personale dirigente.

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

- a) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;
- b) maggior durata dell'incarico nell'anno di riferimento;
- c) media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ulteriore precedente triennio

L'importo della retribuzione di risultato spettante al dirigente valutato sarà corrisposto in unica soluzione, tenuto conto del periodo di servizio prestato nell'anno - in relazione alla fascia di performance conseguita.

## ***2. Incarichi di reggenza ad interim e attribuzione del relativo trattamento economico, art. 26 del CCNL 16 novembre 2023***

Nelle ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim, ai sensi dell'art. 26, comma 1, del CCNL 16 novembre 2023.

Le risorse del Fondo al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le modalità di seguito riportate.

Il trattamento economico, spettante per l'anno 2024 al dirigente incaricato ad interim, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta, la cui misura è definita nella percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito ad interim, ai sensi dell'art. 26, comma 3.

## ***3. Incarichi aggiuntivi – definizione quota percentuale di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006. Modalità di pagamento dei compensi in regime di onnicomprensività***

La quota percentuale – ai fini del trattamento accessorio che, in ragione dell'impegno richiesto, remunera i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, per i versamenti effettuati in ordine ai compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi svolti – è fissata nella misura del 60% dell'importo affluito al Fondo, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Tali compensi, una volta confluiti nel Fondo, sono corrisposti dall'Amministrazione, ad integrazione della retribuzione di risultato, direttamente al dirigente che ha svolto il relativo incarico.

Si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti in materia di conferimento degli incarichi aggiuntivi previste dall'art. 60 del CCNL 21 aprile 2006, ed in particolare quelle del comma 3, che richiamano il rispetto del principio della rotazione nel conferimento dei citati incarichi da parte dell'Amministrazione, e quelle del comma 6 di informazione annuale alle OO.SS.

## ***4. Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse che a consuntivo risultino disponibili ai sensi dell'art. 58, comma 8, del CCNL 21 aprile 2006***

Le eventuali risorse residue sono ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato, adottandone i criteri e le modalità, specificatamente, avendo riguardo all'esito della valutazione circa il grado di performance raggiunta e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.

**5. Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.54 CCNL 9 marzo 2020**

Verificandosi le condizioni previste dal comma 1, dell'art. 54 il quale prevede che, in presenza di una valutazione non negativa, al dirigente al quale è conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla nuova struttura organizzativa avente una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella del precedente incarico, è attribuito l'intero differenziale (100%) fra le due retribuzioni di posizione per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Le riduzioni per gli anni successivi di cui al comma 3 dell'art. 54 sono calcolate con riferimento a detto importo. Nell'ipotesi di cui al comma 7 dell'art. 54 il differenziale di posizione, per il primo anno, è fissato al 90% della retribuzione di posizione del precedente incarico; per gli anni successivi tale importo è ridotto nelle misure definite dal medesimo comma 7 dell'art. 54.

Il relativo onere, che è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione attuati nonché a valere su quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione, per l'anno 2024 ammonta alla somma annua lorda di euro 7.858,36 al netto degli oneri riflessi.

**6. Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 18 CCNL 28 ottobre 2025**

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 18, comma 1, lett. b), da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta agli emolumenti di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), è determinato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Tale elemento di garanzia, riproporzionato con riferimento alla durata in mesi e comunque non superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato al momento del distacco, dovrà essere erogato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al 90%. La quota residua dovrà essere corrisposta contestualmente all'erogazione, presso l'Amministrazione di origine, della retribuzione di risultato ai Dirigenti di pari fascia.

In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

La riunione termina alle ore 15:00

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PER LE OO.SS.**

CISL FP \_\_\_\_\_  
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM \_\_\_\_\_  
CIDA FUNZIONI CENTRALI \_\_\_\_\_  
FLEPAR \_\_\_\_\_  
UIL PA \_\_\_\_\_  
UNADIS \_\_\_\_\_  
DIRSTAT FIALP \_\_\_\_\_