



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DEL CNEL
TRIENNIO 2023-2025 E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'ANNO 2023**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Composizione delegazione trattante

Parte pubblica: Presidente dott. Massimiliano Monnanni, Segretario generale

Componenti: dott.ssa Angela Belli, dirigente ad interim Ufficio per la gestione delle risorse umane
dott.ssa Angela Flagiello, dirigente Ufficio Bilancio

OO.SS.: CISLFP, CIDAFC, UILPA, DIRSTAT FIALP, UNADIS, FPCGIL,

Destinatari del contratto: Dirigenti di seconda fascia CNEL

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.

La sessione di contrattazione integrativa all'esito della quale si è sottoscritta la presente relazione si è svolta sulle materie, nel rispetto dei vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali vigenti, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Materie trattate: quota retribuzione di risultato; definizione criteri di differenziazione importi retribuzione di risultato; incarichi di reggenza ad interim; incarichi aggiuntivi

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo definisce la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del CNEL

La retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 19 del CCNL 2019-2021, è corrisposta sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, così come individuati dalla programmazione del

CNEL e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi, in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti nel contesto organizzativo del Consiglio Nazionale Economia e Lavoro.

L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15 per cento del valore annuo della retribuzione di posizione percepita. Per la valutazione dell'attività dirigenziale sono stati definiti gli indicatori idonei a tradurre quantitativamente l'azione operativa dei singoli dirigenti sia come somma di interventi effettuati per il raggiungimento di un determinato obiettivo, sia come valutazioni quali-quantitative dello stesso dirigente. I risultati della performance si basano sul raggiungimento degli obiettivi su scala 0-90 e delle capacità manageriali su scala 0-10, per un totale performance su scala 0-100. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più del 85 per cento delle risorse complessive del relativo Fondo, in applicazione dell'art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021.

I criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, come previsto dall'art. 34 de CCNL 2019/2021, sono definiti con determinazione del Segretario Generale n.1461 del 4 luglio 2023.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in essere; il ciclo di valutazione relativo all'anno 2023 si è concluso positivamente da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione e la relazione sulla performance è pubblicata nella pertinente sezione del sito istituzionale.

Allo scopo di garantire un'effettiva premialità e sulla base della graduatoria delle valutazioni, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso agli obiettivi individuali e alle capacità manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi. Ai sensi dell'articolo 19, commi 4 e 5 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, viene attribuito al 10% dei dirigenti (con un minimo di n. 1 unità), che conseguano le valutazioni più elevate, una retribuzione di risultato con importo più elevato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. Qualora il numero di dirigenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata sia superiore a 1 unità, l'individuazione del dirigente avente diritto alla maggiorazione verrà effettuata con provvedimento motivato del Segretario Generale.

Le entità delle retribuzioni di risultato vengono commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione. Pertanto, in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento

della posizione precedente, l'importo da corrispondere sarà frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.

In caso di affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.

Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali del 30%, ai sensi degli artt. 25, comma 1, lettera e), 26, comma 3, e 34 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Il dirigente incaricato dell'*interim*, durante il periodo di esercizio dello stesso, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.

L'integrazione è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico ad interim.

Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti, nello stesso periodo, più incarichi ad interim, spetta una sola maggiorazione, individuata in misura corrispondente al trattamento economico più favorevole.

Incarico di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e) del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 è attribuita al dirigente, cui sia eventualmente affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, soggetto a rotazione nel rispetto della normativa di riferimento, un'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 13% della retribuzione di posizione in godimento. .

Welfare integrativo

Ai sensi degli articoli 20 e 32 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021, l'amministrazione pone in essere le opportune iniziative utili, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici saranno sostenuti in conformità a quanto stabilito dall'art. 20 comma 2 del citato CCNL.

I criteri generali per l'attivazione delle iniziative di cui sopra sono individuati in sede di separata contrattazione integrativa.

Clausola di salvaguardia economica

In applicazione dell'articolo 54 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 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 con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, integrativa di quella connessa al nuovo incarico, secondo la disciplina di seguito riportata.

Il differenziale integrativo è stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione della posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui sopra non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra indicati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione individuale negativa che comporti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.

Nel caso in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di

posizione prevista per il precedente incarico, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

Ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, per poter accedere al beneficio di cui al presente articolo il dirigente interessato deve aver conseguito, nell'anno di riferimento, una valutazione positiva corrispondente al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, con uno scostamento massimo del 10%.

Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, le Parti concordano che al personale in distacco sindacale spetta un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge. Le Parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 del citato art. 22, che la medesima percentuale si applica per la determinazione della quota dell'elemento retributivo, di cui al comma 1, lett. b) del medesimo articolo del CCNL, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Sulla base delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali applicabile e delle specifiche disposizioni di legge, con l'ipotesi di contratto integrativo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici sopra disciplinati delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2023.

La consistenza del Fondo per i dirigenti di seconda fascia, per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 ammonta ad € 335.376,42, come da determinazioni prot. n. 2798 del 7 dicembre 2023 e prot. n. 2799 del 13 dicembre 2023, allegate.

L'importo complessivo consolidato del fondo è pari ad € 308.333,00, calcolato come segue, in considerazione del disposto dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 75/2017

FONDO 2004	€ 263.248,00
INCREMENTI CCNL 04/05 (art. 7, c.1)	€ 46.648,00
INCREMENTI CCNL 06/09 (art. 23, c.1)	€ 16.432,00
INCREMENTI CCNL 08/09 (art. 7, c. 1)	€ 38.553,00
RIA CESSATI 2002/2005	€ 7.561,00
RIA CESSATI 2006/2010	€ 11.951,00
Tot. Risorse fisse	€ 384.393,00
Riduzione parte fissa limite 2010 art. 9, c. 2-bis L. 122/2010	€ 27.055,00
Decurtazione prop.riduz.pers. art. 9, c. 2-bis L. 122/2010	€ 4.968,00
Totale Fondo	€ 352.370,00
Decurtazione (art.23, c.2 L.75/2017)	€ 53.398,00
Limite 2016	€ 298.972,00

In base alle previsioni di cui all'art. 51, comma 1, del CCNL, triennio normativo 2016 – 2018, dell'Area della dirigenza delle Funzioni centrali, sottoscritto in data 9 marzo 2020, l'incremento del Fondo pari all'1,84% del monte salari 2015 è quantificato in € 9.361,00.

Da ciò discende l'importo 2022 pari ad € 308.333,00.

Il CCNL 2019 – 2021 dell'Area della dirigenza delle Funzioni centrali, sottoscritto in data 16 novembre 2023, pubblicato in G.U. 284/2023, agli artt. 30-32 prevede incrementi della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia e conseguenti incrementi del Fondo.

Il fondo pari ad € 308.333,00 è stato incrementato come segue:

Incrementi di parte fissa CCNL 2019-2021

Incremento CCNL 2019-2021 art. 32, c.1 (€ 40 x 13 x 3 anno 2019)	€ 1.560,00
Incremento CCNL 2019-2021 art. 32, c.1 (€ 60 x 13 x 5 anno 2020)	€ 3.900,00
Incremento CCNL 2019-2021, art. 32. c.2 (1,87% monte salari 2018) decorrenza 2021	€ 6.671,24
Incremento CCNL 2019-2021, art. 32. c.2 (1,87% monte salari 2018) decorrenza 2022	€ 6.671,24
Incremento CCNL 2019-2021 art. 32, c.2 (1,87% monte salari 2018) decorrenza 2023	€ 6.671,24
Incremento parte fissa	€ 25.473,72

Incremento parte variabile (oltre il limite art. 23, c. 2, del d.lgs. 75/2017)

CCNL 19/21 art. 32, c. 4 (0,22% monte salari 2018) anno 2022	€ 784,85
CCNL 19/21 art. 32, c. 4 (0,22% monte salari 2018) anno 2023	€ 784,85

Incremento complessivo CCNL 2019-2021 € 27.043,42

Il totale fondo anno 2023 risulta, pertanto, pari ad € 335.376,42

Il Fondo di € 335.376,42 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2023, è così ripartito:

1. Retribuzione di posizione, parte fissa € 62.339,20 pari al 18,59% del totale del fondo
2. Retribuzione di posizione, parte variabile € 134.751,36 pari al 40,18% del totale del fondo
3. Retribuzione di risultato € 133.384,43 pari al 39,77% del totale del fondo
4. Retribuzione per interim € 1.343,15 Incarico ad interim dell'Ufficio III dal 20 ottobre al 31/12/2023 pari allo 0,4% del totale fondo
5. Incarico di prevenzione della corruzione e della trasparenza € 3.558,00, pari a 1,06% totale fondo.

L'importo relativo alla retribuzione dei dirigenti di posizione parte fissa per € 62.339,20, retribuzione parte variabile per €134.751,36 e della somma corrisposta per incarico ad interim dal 20 ottobre al 31

dicembre 2023, pari ad € 1.343,15, sono stati già corrisposti sino al 31 dicembre 2023 con incidenza sul medesimo fondo 2023, quindi, per € 198.434 con arrotondamento decimale.

La restante parte da corrispondere ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato (€ 133.384,43) e l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (€ 3.558,00) per un totale di 136.942,43 è nei limiti della disponibilità del capitolo (€ 414.867,07) del capitolo di spesa 128, pg. 04 "Risorse decentrate del personale amministrativo dirigenziale di II fascia".

Ripartizione retribuzione di risultato e incarico prevenzione corruzione e trasparenza 2023

Dirigente II fascia	Corrisposto x mesi	Retribuzione risultato 2023	Incarico RPCT.
Belli Angela	12	27.093,71 €	0,00
Flagiello Angela	12	27.093,71 €	3.558,00 €
Flores Mailyn	8	16.673,05 €	0,00
Gaetani Manuela	12	27.093,71 €	0,00
Scalzini Alessandra	4	8.336,54 €	0,00
Venturi Larissa	12	27.093,71 €	0,00
Totale		133.384,43 €	3.558,00 €

Clausola di salvaguardia finale -

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo, ad eccezione degli incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, che saranno destinati alla retribuzione di risultato.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia alle disposizioni tuttora vigenti dei CCNL.

La compatibilità economica e finanziaria della presente ipotesi di accordo sarà valutata dal Collegio dei revisori dei conti come disposto dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001 e *ss.mm.ii.*

