



Avvocatura dello Stato

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DI II FASCIA DELL'AVVOCATURA DI STATO – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA ANNO 2023

Relazione illustrativa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n° 25 del 19 luglio 2012 ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria". La presente relazione illustrativa è redatta sulla base di tale schema.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	5 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2023
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte Pubblica, presenti:</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Avv. Maurizio Greco Segretario Generale - Presidente;➤ Dott.ssa Paola Riccioppo, Dirigente dell'Ufficio I – Affari Generali, programmazione e risorse umane- componente;➤ Dott.ssa Paola Iandolo, Dirigente dell'Ufficio II - Ragioneria, bilancio e trattamento economico- componente;➤ Dott.ssa Lucia Priore, Dirigente dell'Ufficio amministrativo unico dell'Avvocatura distrettuale di Potenza (fascia C) - componente.➤ Dott. Luigi Massimiliano AQUARO, Funzionario presso l'Ufficio I – Affari generali, programmazione e risorse umane. <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>CISL FP ANMI ASSOMED SIVEMP FPM CIDA FC UIL PA DIRSTAT – FIALP UNADIS FEMEPA FP CGIL</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CISL FP DIRSTAT FIALP UNADIS FP CGIL</p>

Soggetti destinatari	Dirigenti di II fascia dell'Avvocatura dello Stato con titolarità di incarico nell'anno 2023	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> - Criterio di riparto del Fondo (art. 25, comma 1, lett. <i>b</i>) – CCNL 2019-2021) - Criteri per la determinazione retribuzione di risultato (art. 25, comma 1, lett. <i>c</i>) – CCNL 2019 - 2021) - Differenziazione della retribuzione di risultato(art. 25, comma 1, lett. <i>c</i>) – CCNL 2019 - 2021) - Definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi (art. 25, comma 1, lett. <i>d</i>) – CCNL 2019 - 2021) - Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi <i>ad interim</i>, di reggenza o per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 25, comma 1, lett. <i>e</i>) – CCNL 2019 – 2021); - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 del CCNL 2016/2018, ai sensi dell'Art. 25, comma 1, lettera <i>j</i>) del CCNL 2019/2021); - Determinazione valore elemento di garanzia (22, comma 1, lett. <i>b</i>) del CCNL 16 novembre 2023 Triennio 2019/2021) 	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La certificazione di cui al comma 2 dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001 è effettuata dall'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, cui compete, altresì, il controllo preventivo ex art. 5 decreto legislativo n. 123/2011.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano integrato di attività e organizzazione dell'Avvocatura dello Stato relativo al triennio 2024-2026 è stato adottato con D.A.G. n. 148/2024.</p> <p>Ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il PIAO ha assorbito gli adempimenti del Piano triennale di prevenzione della corruzione, nel quale era già confluito il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 8, del d.lgs. n. 33/2013.</p> <p>La Relazione sulla <i>Performance</i> relativa all'anno 2022 è stata approvata con D.A.G. n. 148/2023 ed è stata pubblicata nella pertinente sezione di Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione sulla <i>Performance</i> 2023 è in corso di approvazione da parte dell'Avvocato Generale.</p>
Eventuali osservazioni Nessuna osservazione		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo indicato in epigrafe, è composto da una premessa e da dieci articoli:

PREMESSA

La premessa reca i riferimenti normativi e contrattuali che disciplinano la materia. Riporta, altresì, i provvedimenti adottati in materia dagli uffici preposti dell'Avvocatura dello Stato.

Art. 1 – (Destinatari del contratto e durata)

In tale articolo si individua il personale dirigente di seconda fascia in servizio destinatario del contratto la durata dell'accordo.

Art. 2 – (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)

Sono riportate le risorse disponibili di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di livello non generale dell'Avvocatura dello Stato riferito all'anno 2023, costituito con il Decreto n. 89 del 2024, registrato dall'Ufficio Centrale di bilancio, al n. 1008, in data 09/05/2024.

Art. 3 – (Utilizzo delle risorse)

In tale articolo viene rappresentato l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili. La norma disciplina anche l'integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim* o di reggenza (art. 25, comma 1, lett. e) – CCNL 2019 – 2021)

Art. 4 – (Retribuzione del risultato connessa alla performance organizzativa ed individuale)

L'articolo individua i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato connessa alla valutazione della performance in applicazione dell'art. art. 25, comma 1, lett. c) – CCNL 2019 - 2021.

Art. 5 – (Differenziazione della performance individuale)

Ai sensi dell'art. 19, commi 3,4,5 – CCNL 2019 - 2021, vengono individuati i criteri per determinare la differenziazione della retribuzione di risultato connessa alla valutazione della performance al fine di individuarne i beneficiari. Al riguardo, qualora i dirigenti che abbiano ottenuto la valutazione massima superino la misura del 20% del personale dirigenziale, a parità di posizione, fino a concorrenza dei premi erogabili, è stabilito che in primo luogo si tenga conto del punteggio ottenuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti.

In caso di ulteriore *ex aequo* saranno considerati gli incarichi svolti caratterizzati da particolari complessità e nei quali siano stati ottenuti risultati comprovati nella risoluzione di specifiche e complesse problematiche o che abbiano portato alla razionalizzazione dei processi.

In caso poi di ulteriore parità si verifica la complessità dei processi gestiti con riferimento al numero di persone gestite, alla quantità di risorse finanziarie impiegate ed al numero di processi gestiti.

Art. 6 – (Incarichi di reggenza *ad interim* ed attribuzione del relativo trattamento economico)

L'articolo disciplina, nelle ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, la reggenza dell'ufficio con incarico *ad interim*, ai sensi dell'art. 26, comma 1, del CCNL 16 novembre 2023 triennio 2019/2021.

Il trattamento economico spettante al dirigente incaricato *ad interim* è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, compatibilmente con le risorse disponibili, nella percentuale del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito *ad interim* da corrispondersi considerate le risultanze dell'attività svolta e sulla base del sistema di valutazione del personale dirigente.

Nel caso di più incarichi *ad interim* al medesimo dirigente, spetterà una sola maggiorazione, individuata

in misura corrispondente al trattamento economico più favorevole.

Ai sensi dell'art.25, comma 1, lettera e), del CCNL 2019/2021 si stabilisce che al dirigente incaricato della funzione di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato pari al 30% o al 40% della retribuzione di posizione in godimento nel caso di affidamento dell'incarico rispettivamente a dirigente dell'Avvocatura Generale o di un Ufficio amministrativo unico di un'Avvocatura distrettuale.

Art. 7- (Incarichi aggiuntivi in regime di onnicomprensività)

L'articolo disciplina la misura della retribuzione di risultato da corrispondere ai dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi rientranti nel regime di onnicomprensività. In applicazione 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 – si stabilisce che la misura è fissata nella percentuale del 66% dell'importo affluito al fondo, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione. I compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi svolti, una volta confluiti nel fondo, sono corrisposti dall'Amministrazione, ad integrazione della retribuzione di risultato, direttamente al dirigente che ha svolto il relativo incarico.

Art. 8 – (Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 del CCNL 2016/2018, ai sensi dell'Art. 25, comma 1, lettera j) del CCNL 2019/2021)

L'articolo disciplina i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica qualora, nel caso di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico (sempre che non abbia avuto una valutazione negativa), tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, in attuazione dell'articolo dell'art. 25, comma 1, lettera j) ed in applicazione dell'art.54, commi 1,2 e 5 del CCNL 2016/2018, si riconosce, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore e fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, un differenziale di retribuzione di posizione, per conseguire un importo pari al 100% di quella precedentemente goduta. Tale differenziale si ridurrà progressivamente, secondo quanto previsto dal medesimo articolo 54.

Art. 9 – (Determinazione valore elemento di garanzia)

L'articolo disciplina l'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 22, comma 1, lett. b) del CCNL 16 novembre 2023 Area Funzioni centrali Triennio 2019/2021, da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta agli emolumenti di cui all'art. 32, comma 1, lett. a), che 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.

Art. 10 – (Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse disponibili a consuntivo)

L'articolo definisce che le risorse non assegnate e le eventuali somme che dovessero rendersi ulteriormente disponibili saranno ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato avendo riguardo all'esito della valutazione circa il grado di performance raggiunta e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno secondo i medesimi criteri stabiliti con il presente accordo.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si ritiene di dover aggiungere altre informazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE