CORTE DEI CONTI

SEGRETARIATO GENERALE

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ACCORDO DEFINITIVO PER LA RIPARTIZIONE DEL
FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

La Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali

in data 12 novembre 2026

VISTO il vigente Regolamento concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria della Corte dei conti (Deliberazione n. 1/DEL/2012, pubblicata nella G.U. n. 263 del 10 novembre 2012);

PRESO ATTO della certificazione positiva del Collegio dei Revisori del 9 novembre 2026;

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'unito testo di Ipotesi di Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2026, sottoscritto in data 23 ottobre 2026

Per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	
FRANCESCO TARGIA	
SERGIO GASPARRINI	

DANIELA GRECO	
MAURO CARDARELLI	
FRANCESCA TONDI	
ANTONIO FRANCO	
ENRICO DE VITO	
SESTILIO STAFFIERI	

Per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	ALESSANDRO GUARENTE 12.11.2026 13:23:12 GMT+01:00
FP CGIL	SUSANNA DI FOLCO 12.11.2026 14:45:58 GMT+01:00
UIL FP	FERNANDA AMIDANI CORTE DEI CONTI 12.11.2026 13:04:58 GMT+01:00
CONFSAL UNSA	
FLP	
USB PI	
CONFINTESA FP	

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'unito testo di ipotesi di accordo in sede di contrattazione integrativa in attuazione dell'art. 7, comma 6, lettera a) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2025-2027.

CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

In data 23 ottobre 2026

Per l'Amministrazione

FRANCO MASSI	FRANCO MASSI CORTE DEI CONTI 03.11.2026 13:08:10 GMT+01:00
FRANCESCO TARGIA	FRANCESCO TARGIA 30.10.2026 12:48:29 GMT+01:00
SERGIO GASPARRINI	SERGIO GASPARRINI CORTE DEI CONTI 30.10.2026 12:02:04 GMT+01:00
DANIELA GRECO	DANIELA GRECO 30.10.2026 09:56:53 GMT+01:00
MAURO CARDARELLI	MAURO CARDARELLI 30.10.2026 10:48:38 GMT+02:00
FRANCESCA TONDI	FRANCESCA TONDI 30.10.2026 09:33:26 GMT+01:00
ANTONIO FRANCO	ANTONIO FRANCO CORTE DEI CONTI 30.10.2026 09:10:15 GMT+01:00
ENRICO DE VITO	ENRICO DE VITO 30.10.2026 09:23:51 GMT+01:00
SESTILIO STAFFIERI	SESTILIO STAFFIERI CORTE DEI CONTI 30.10.2026 10:06:39 GMT+01:00

Per le Organizzazioni sindacali

CISL FP	ALESSANDRO GUARENTE 29.10.2026 13:41:24 GMT+01:00
FP CGIL	SUSANNA DI FOLCO 29.10.2026 14:18:45 GMT+01:00
UIL FP	FERNANDA AMIDANI CORTE DEI CONTI 29.10.2026 14:24:26 GMT+01:00
CONFSAL/UNSA	UMBERTO CAFIERO CORTE DEI CONTI 29.10.2026 16:23:52 GMT+01:00
FLP	CARLA VISCA CORTE DEI CONTI 29.10.2026 14:50:54 GMT+01:00
USB PI	
CONFINTESA FP	*Firmato Digitalmente da/Signed by:* MARIO CENTORBI *In Data/On Date:* venerdì 30 ottobre 2026 08:45:16

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'unito testo di Ipotesi di accordo per la ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026.

CORTE DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

Articolo 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. La presente ipotesi di accordo si applica al personale delle aree funzionali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla Corte dei conti. Sono, pertanto, inclusi tra il personale avente diritto alla percezione degli emolumenti il personale di ruolo in servizio alla Corte dei conti e quello proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando.
2. L'accordo disciplina, altresì, le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo, assicurando la coerenza con il quadro normativo e contrattuale vigente e perseguendo l'obiettivo di valorizzare il contributo del personale al miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa dell'Istituto.
3. Il contratto è relativo al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026.
4. Il presente accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo.
5. Gli aspetti economici sono determinati secondo le disponibilità finanziarie per la retribuzione accessoria accertate in bilancio nell'anno 2026.

Articolo 2
PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

1. Il personale di diretta collaborazione, percettore della relativa indennità, nonché quello percettore dell'indennità consiliare, è escluso dalla corresponsione degli emolumenti premianti e incentivanti disciplinati con il presente contratto nel medesimo periodo temporale e secondo la periodicità prevista per ciascuna tipologia di emolumento, salvo eventuali finanziamenti destinati alle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza.
2. Il conseguimento dei prefissati obiettivi dalle singole strutture e la positiva valutazione dell'apporto individuale costituiscono precondizione per il riconoscimento di tutti gli

incentivi previsti dal presente accordo. Pertanto, tutte le indennità sono corrisposte previa valutazione sufficiente dei risultati conseguiti dal dipendente.

3. I compensi di cui agli artt. 8, (Indennità di direzione di unità organizzativa), 9 (Indennità di posizione organizzativa per il personale dell'area funzionari), 10 (Indennità per specifiche professionalità per il personale dell'area assistenti), 11 (Indennità per i consegnatari e per i responsabili del servizio prevenzione e protezione), 12 (Indennità per i segretari di udienza e di adunanza) e 13, comma 3 (Compensi per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro), non sono cumulabili tra loro a valere sul medesimo periodo temporale.
4. Tutti gli importi indicati nel presente accordo si intendono al lordo degli oneri a carico del dipendente.

Articolo 3
TRASPARENZA

1. La ripartizione delle quote degli istituti previsti dal presente accordo è individuata dall'Amministrazione per aggregato/ufficio per gli uffici delle sedi centrali e per gli uffici delle sedi territoriali ed è comunicata alle organizzazioni sindacali e al personale.
2. Ai sensi del D.P. n. 53 del 2011 e della circolare n. 47 del 2017, in conformità con i principi di cui al d.lgs. n. 33 del 2013 e al d.lgs n. 150 del 2009 e ss. mm. e ii., che prevedono tra i criteri essenziali il principio di trasparenza, informazione e partecipazione, il vertice amministrativo è tenuto ad informare tutto il personale dell'Ufficio in merito sia ai criteri applicati ai fini della valutazione, sia alle valutazioni attribuite e sulla conseguente ripartizione degli emolumenti accessori previsti dal FRD.

Articolo 4
UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse disponibili per la retribuzione accessoria per l'anno 2026 sono pari a € 7.947.964,46= al netto delle progressioni economiche realizzate in attuazione di precedenti tornate contrattuali, di quelle previste per l'anno 2026 e degli oneri a carico dell'Amministrazione e sono ripartite nei differenti istituti, come da tabella che segue:

Ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2026

Istituti contrattuali	**Euro**	**Quota %**
Performance organizzativa	2.616.801,46	31,1
Performance individuale	3.447.500,00	41,0
di cui: Performance individuale base	*2.089.000,00*	*24,8*
Performance individuale maggiorata	*1.358.500,00*	*16,1*
Performance sugli incrementi di produttività connessi ai nuovi modelli organizzativi		

Indennità di posizione organizzativa per la direzione di unità organizzative (Funzionari preposti)	581.800,00	6,9
Indennità di posizione organizzativa per il personale dell'Area Funzionari	564.100,00	6,7
Indennità per specifiche responsabilità per il personale dell'Area Assistenti	65.000,00	0,8

Indennità per la sede centrale	*Euro*	*Quota %*
Indennità per i Segretari di udienza e di adunanza	18.000,00	0,2
Indennità per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro	303.736,00	3,6
Indennità per le sedi territoriali	*Euro*	*Quota %*
Indennità per i consegnatari, per i responsabili del servizio prevenzione e protezione	73.920,00	0,9
Indennità per i Segretari di udienza e di adunanza	41.000,00	0,5
Indennità per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro	236.107,00	2,8
Totale FRD riservato agli istituti contrattuali per il 2026	**7.947.964,46**	**94,4**
Progressioni economiche all'interno delle aree	*470.272,49*	*5,6*
Totale FRD 2026	**8.418.236,95**	**100**

Articolo 5
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. L'erogazione dei compensi annuali relativi alla performance organizzativa è connessa al raggiungimento degli obiettivi contenuti nelle linee guida generali per l'azione amministrativa annuali del Presidente della Corte dei conti e al corretto svolgimento delle attività di lavoro di tutta l'organizzazione, comprendente il personale amministrativo da impiegare nelle attività ordinarie e su specifici obiettivi, i dirigenti degli uffici e i funzionari preposti alle articolazioni territoriali, istituzionali e di funzionamento. La rendicontazione finale avviene sulla base dei risultati conseguiti e secondo la valutazione complessiva del personale attraverso le procedure previste dalla normativa vigente.
2. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalle singole strutture va, dunque, commisurato al grado di partecipazione dei singoli e viene determinato sulla base delle effettive presenze. Pertanto, il premio spettante è proporzionato al tempo di lavoro ordinario effettivamente prestato, ricomprendendo nel computo delle presenze le tipologie di assenza di cui all'Allegato 1.
3. Lo stanziamento annuale destinato al finanziamento della performance organizzativa viene integrato con le risorse destinate ai diversi istituti contrattuali che dovessero risultare non utilizzate (tanto negli uffici centrali, quanto negli uffici regionali). Il premio

per la performance organizzativa è cumulabile con tutti gli altri emolumenti del trattamento economico accessorio disciplinati con il presente Accordo.

4. Il 20% dello stanziamento, pari a complessivamente a € 523.360,29= è riservato alla contrattazione di sede così come previsto dall'art. 7, comma 7, lett. b) e dall'art. 33, comma 4, del vigente CCNL comparto funzioni centrali.
5. Lo stanziamento destinato al finanziamento della performance organizzativa per il 2026 è pari ad € 2.616.801,46=, importo eventualmente integrabile con le risorse destinate ai diversi istituti contrattuali che dovessero risultare non utilizzate, tanto negli uffici centrali, quanto negli uffici regionali. Il premio per la performance organizzativa è cumulabile con gli altri emolumenti del trattamento economico accessorio disciplinati con il presente Accordo.

Articolo 6
PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La performance individuale concerne l'apporto che ciascun dipendente dà alla struttura organizzativa per il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed è anche collegato alla qualità del contributo che viene assicurato dal dipendente per il raggiungimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi. L'erogazione dei compensi è, quindi, correlata alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema di valutazione adottato dalla Corte dei conti e al contributo quantitativo dato da ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi.
2. Accede al premio individuale, importo base, il personale che abbia conseguito un significativo grado di partecipazione alle attività assicurando almeno il 60% delle presenze rispetto al tempo lavorabile su base annua, per 36 ore a settimana. Sono comprese nel computo delle presenze le tipologie di cui all'Allegato 1.
3. Accede al premio individuale, importo maggiorato, il personale che abbia conseguito un significativo grado di partecipazione alle attività assicurando almeno il 70% delle presenze rispetto al tempo lavorabile su base annua, per 36 ore a settimana. Sono comprese nel computo delle presenze le tipologie di cui all'Allegato 1.
4. Possono accedere all'indennità di performance individuale, importo base e importo maggiorato, anche i dipendenti che in regime di part-time, nel rispetto delle percentuali rispettivamente previste del 60% e 70% e sulla base delle presenze effettuate nel corso dell'anno di cui all'Allegato 1 del presente Accordo, hanno rispettato, proporzionalmente alla percentuale del rispettivo part-time, le suddette percentuali. Parimenti, anche l'importo da erogare è corrisposto in misura proporzionale alla percentuale di lavoro a tempo parziale fruita dal dipendente.
5. Al personale che in ciascuna unità organizzativa, o aggregazione di uffici, consegua le valutazioni più elevate è riconosciuta una maggiorazione rispetto al valore medio pro-

capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione sarà riconosciuta a non più del 50% del personale in misura tendenzialmente uniforme tra le diverse unità organizzative o aggregazioni di uffici e tra le divere aree funzionali. Ferma restando l'esigenza di differenziazione e di graduazione dei punteggi, così come previsto dalla circolare del Segretario generale n. 47 del 2017, a parità di valutazione si terrà conto delle maggiori presenze in servizio in termini numerici (compresi i giorni lavorati in modalità agile). In caso di parità di giorni di presenza in servizio, il dirigente potrà utilizzare altro criterio di attribuzione, che tenga conto delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi del personale. Nel caso di rinuncia da parte di un dipendente alla percezione della quota maggiorata spettante, il compenso previsto andrà ad integrare le risorse destinate alla performance organizzativa.

6. Il 20% dello stanziamento è riservato alla contrattazione di sede così come previsto dall'art. 7, comma 7, lett. b) e dall'art. 33, comma 4, del vigente CCNL comparto funzioni centrali.
7. Il finanziamento della performance individuale ammonta per l'anno 2026 a € 3.447.500,00=.
8. Il premio per la performance individuale viene attribuito per l'anno 2026 secondo i seguenti importi:
   a) € 1.000,00= (importo base);
   b) € 1.300,00= (importo maggiorazione).
9. Il 20% dello stanziamento è riservato alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del vigente CCNL funzioni centrali. Pertanto, il premio di performance individuale potrà essere attribuito secondo i seguenti importi:
   a) € 800,00= (importo base),
   b) € 1.040,00= (importo maggiorazione),
   a tutto il personale che rientra nei criteri stabiliti nei commi 2 e 3 del presente articolo, mentre il restante 20% pari a € 200,00= per l'importo base e a € 260,00= per l'importo maggiorato potrà essere attribuito in sede di contrattazione decentrata.
10. Il predetto stanziamento complessivo viene ripartito dall'amministrazione nell'ambito di ciascun aggregato/ufficio in relazione alla rispettiva consistenza numerica media del personale assegnato nell'anno 2026.

Articolo 7
PERFORMANCE SUGLI INCREMENTI DI PRODUTTIVITA' CONNESSI A NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI

1. L'introduzione di nuovi modelli organizzativi e del lavoro agile nella pubblica amministrazione ha lo scopo di accelerare la transizione digitale introducendo nuove modalità lavorative e consentendo, laddove possibile, incrementi della produttività degli uffici. L'indennità di performance sugli incrementi di produttività prevede il

riconoscimento al personale di un emolumento che tenga conto dell'apporto dato da ciascun dipendente alla struttura per il raggiungimento di detti incrementi. L'erogazione dei compensi è, pertanto, direttamente correlata agli incrementi di produttività registrati dagli uffici nel corso dell'anno. L'indennità, riferita a tutto il personale dell'ufficio presso il quale vi sono stati aumenti di produttività, verrà corrisposta a ciascun dipendente, secondo le quote previste di anno in anno dai relativi accordi economici.

2. Il 20% dello stanziamento è riservato alla contrattazione di sede così come previsto dall'art. 7, comma 7, lett. b) e dall'art. 33, comma 4, del vigente CCNL comparto funzioni centrali.
3. Per l'anno 2026, non è stata assegnata alcuna risorsa relativa a tale istituto.

Articolo 8
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER IL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONARI

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono a termine e di natura organizzativa o di natura professionale. Si tratta di funzioni che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità. Tali compiti possono anche implicare il possesso di requisiti di particolare e comprovata specializzazione e/o il possesso dell'abilitazione professionale e/o l'iscrizione ad albi professionali. Gli incarichi di posizione organizzativa sono diversamente graduati in relazione alla complessità e/o responsabilità e/o livello di specializzazione e competenza professionale connessi alle attività oggetto dello specifico incarico conferito. L'indennità di posizione organizzativa è corrisposta su base annua previa valutazione positiva dell'apporto individuale. Il relativo pagamento è disposto per l'intero anno o per periodi inferiori nel caso in cui il dipendente assuma l'incarico o cessi dallo stesso in corso d'anno. Sono previste due tipologie:
   - indennità di direzione di unità organizzativa;
   - indennità di responsabilità e professionalità.
2. L'indennità di direzione di unità organizzativa è un compenso da attribuire ai funzionari titolari di incarichi di preposizione ad uffici di livello non dirigenziale conferiti, a seguito di interpello, con decreto del Segretario generale in virtù di quanto stabilito dal Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici amministrativi e degli altri uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti (deliberazione n. 48/2025 e successive modifiche e integrazioni).
3. L'indennità di direzione di unità organizzativa è articolata nelle seguenti fasce, i cui criteri di graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità saranno regolati con decreto segretariale, già oggetto di confronto.
   a) *Indennità di direzione di prima fascia;*
   b) *Indennità di direzione di seconda fascia*.

4. Lo stanziamento per il finanziamento delle indennità di direzione di unità organizzativa, conferite dal Segretario generale per gli incarichi di preposizione ad uffici di livello non dirigenziale sulla base del regolamento di organizzazione (n. 111 quote), è pari per il 2026 ad € 581.800,00= ed ammonta per il 2026 rispettivamente a:
   a) € 5.800,00= per la prima fascia;
   b) € 4.800,00= per la seconda fascia.
5. Le indennità di responsabilità e professionalità sono conferite ad inizio anno con provvedimento motivato dal Dirigente/Funzionario preposto, sentito il vertice istituzionale/amministrativo, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio e per attività di coordinamento, attività con contenuti di maggiore complessità, responsabilità e professionalità, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza. I criteri per l'individuazione dei destinatari tengono conto di elementi oggettivi che tengono conto della particolare complessità e l'effettivo svolgimento delle attività tra quelle sopra indicate.
6. In applicazione dell'art. 17, comma 3, del vigente CCNL comparto Funzioni centrali per il triennio 2025-2027, in sede di contrattazione integrativa annuale è possibile elevare il limite massimo dell'importo dell'indennità di posizione organizzativa per alcune posizioni occupate da personale che svolge compiti di elevata responsabilità all'interno degli uffici che svolgono attività di tipo gestionale, tenuto conto del grado di autonomia, del livello di specializzazione e dell'area territoriale di competenza.
7. Sono previste tre fasce di indennità di responsabilità e professionalità attribuite per elevate capacità professionali e di autonomia secondo i criteri di cui al comma precedente:
   c) *Posizione organizzativa di elevata responsabilità;*
   d) *Posizione organizzativa di prima fascia*;
   e) *Posizione organizzativa di seconda fascia*.
8. L'indennità di responsabilità e professionalità ammonta per il 2026 rispettivamente a:
   c) € 3.800,00= per la posizione organizzativa di elevata responsabilità;
   d) € 2.500,00= per la posizione organizzativa di prima fascia;
   e) € 1.500,00= per la posizione organizzativa di seconda fascia.
9. Le risorse complessivamente destinate alla indennità di responsabilità e professionalità sono pari, per il 2026, a € 564.100,00= corrispondenti a n. 12 quote per la posizione organizzativa di elevata responsabilità, n. 82 quote per la posizione organizzativa di prima fascia e a n. 209 quote per la posizione organizzativa di seconda fascia.

Articolo 9
INDENNITÀ PER SPECIFICHE PROFESSIONALITÀ PER IL PERSONALE DELL'AREA DEGLI ASSISTENTI

1. L'indennità per specifiche professionalità per il personale dell'area degli assistenti viene conferita dal vertice amministrativo, con provvedimento motivato, sentiti i vertici istituzionali/amministrativo, per attività che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità.
2. I criteri per l'individuazione dei destinatari devono tenere conto di elementi oggettivi che considerano la particolare complessità del lavoro svolto e l'effettivo svolgimento di specifiche attività che comportino assunzione di responsabilità.
3. L'indennità di posizione organizzativa, di importo massimo pari a euro 1.000,00, viene attribuita annualmente. Il relativo pagamento è disposto per l'intero anno o per periodi inferiori nel caso in cui il dipendente assuma l'incarico o cessi dallo stesso in corso d'anno.
4. L'indennità di posizione organizzativa per specifiche responsabilità per il personale dell'area assistenti è corrisposta su base annua previa valutazione positiva dell'apporto individuale ed ammonta per il 2026 a € 1.000,00=.
5. Le risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative per specifiche responsabilità sono pari, per il 2026, a € 65.000,00= corrispondenti a n. 65 quote.

Articolo 10
INDENNITA' PER I CONSEGNATARI, PER I RESPONSABILI DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

1. Al dipendente che nel corso dell'anno di riferimento abbia svolto funzioni di consegnatario o di responsabile del servizio prevenzione e protezione, conferite dal vertice amministrativo con provvedimento motivato, è riconosciuta una indennità mensile.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso le sedi territoriali, le indennità di cui al comma 1 viene ripartita distinguendo gli importi spettanti, a seconda che il dipendente svolga le funzioni di responsabile del servizio prevenzione e protezione o di consegnatario presso una delle sedi territoriali di tipo 1 o di tipo 2, così come previsto dalla tavola di differenziazione delle sedi territoriali di cui all'Allegato 2.
3. L'indennità è corrisposta per 12 mesi ed è esclusa per i periodi di prolungata assenza per i quali sia resa necessaria la formalizzazione della nomina di un sostituto che, in tal caso, subentra quale destinatario del compenso. Il relativo pagamento è disposto per l'intero anno o per periodi inferiori nelle ipotesi in cui sopravvengano incompatibilità con altre indennità attribuite in corso d'anno o nel caso in cui il dipendente in corso d'anno cessi dall'incarico.

4. Ai consegnatari e ai responsabili del servizio prevenzione e protezione è riconosciuta per l'anno 2026 una indennità mensile pari a:
   a) € 180,00=, per coloro che prestano servizio presso le sedi territoriali di tipo 1, di cui all'Allegato 2;
   b) € 140,00=, per coloro che prestano servizio presso le sedi territoriali di tipo 2, di cui all'Allegato 2.
5. Lo stanziamento complessivo per l'indennità è pari a € 73.920,00= destinate alle sedi territoriali, corrispondenti a n. 41 quote.

Articolo 11
INDENNITA' PER I SEGRETARI DI UDIENZA
ED I SEGRETARI DI ADUNANZA

1. Ai dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento abbiano svolto funzioni di segretari di udienza o di adunanza è riconosciuta una indennità. Detta indennità è attribuita proporzionalmente in base al numero di udienze/adunanze partecipate, tra i dipendenti che hanno svolto tali funzioni nel corso dell'anno. Ai fini dell'attribuzione di detta indennità il dipendente deve aver raggiunto nell'anno un numero minimo di 8 giornate di udienze/adunanze.
2. Ai dipendenti che nel corso dell'anno abbiano svolto funzioni di segretari di udienza o di adunanza è riconosciuta una indennità annuale per il 2026 pari a non più di € 1.000,00=. Le risorse complessivamente destinate all'indennità per i segretari di udienza e di adunanza sono pari, per il 2026, a € 59.000,00= corrispondenti a n. 59 quote.

Articolo 12
COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI IMPLICANTI SPECIFICI DISAGI, RISCHI, RESPONSABILITA' O GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Il compenso trova riscontro nell'espletamento di compiti che per le modalità di esecuzione, per gli ambienti di lavoro in cui si opera, per le attrezzature utilizzate o per le inerenti responsabilità sono da considerarsi gravosi e/o disagiati. È riconosciuto, altresì, al personale tenuto a prestare l'attività lavorativa in orari inconsueti o imprevisti e nei casi in cui sia richiesta una particolare flessibilità di impiego organizzativo, necessaria per assicurare la copertura di un servizio o l'esecuzione di particolari lavori caratterizzati da scadenze perentorie.
2. Sono previste quattro tipologie di compenso distinte a seconda dei compiti assegnati e delle funzioni svolte, di cui tre che vengono calcolate su base giornaliera e una su base annua.

3. L'indennità su base giornaliera, ripartita secondo le tipologie sono indicate nell'Allegato 3, è riservata, tranne particolari e motivate eccezioni, al personale appartenente all'area assistenti e all'area operatori. I valori massimi delle indennità giornaliere sono stabiliti convenzionalmente in n. 223 giorni lavorativi. Il personale potrà essere destinatario del compenso soltanto se effettivamente adibito ai compiti ed alle attività per le quali è previsto e per i periodi in cui tali attività sono realmente disimpegnate. I compensi giornalieri non sono cumulabili tra loro a valere sullo stesso periodo temporale.
4. L'indennità su base annua è destinata al personale che svolge le funzioni di cui all'Allegato 3 e facente parte degli organismi indicati nell'Allegato 4. Il budget complessivo destinato all'indennità viene ripartito proporzionalmente tra coloro che ne hanno diritto. L'indennità corrisposta non può essere superiore a euro 1.000,00 per singolo dipendente. Ai fini dell'attribuzione del compenso l'organismo/comitato/commissione deve essersi riunita nell'anno un numero minimo di volte pari almeno a tre.
5. Le risorse assegnate a ciascun aggregato/ufficio di sede territoriale sono individuate in misura proporzionale alla consistenza numerica media del personale in servizio nell'anno di riferimento. La contrattazione integrativa territoriale deve concludersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.
6. I compensi per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro che comportano un compenso su base giornaliera sono per l'anno 2026 così determinate:

Compenso su base giornaliera – max 223 giorni			
Indennità di disagio – Tipologie		**Importo giornaliero**	**Importo annuale massimo**
Indennità di tipo 1	Personale addetto alla conduzione autoveicoli, alla portineria e custodia delle sedi, personale addetto alla fotoriproduzione e stampa	€ 7,80	€ 1.739,00
Indennità di tipo 2	Personale addetto alla biblioteca, alla corrispondenza, al personale addetto alle attività di sportello e relazioni con il pubblico, alla telefonia e al centralino, ai siti intranet, internet, amministrazione trasparente e all'archivio generale	€ 6,80	€ 1.516,40
Indennità di disagio – Tipologie		**Importo giornaliero**	**Importo annuale massimo**
Indennità di tipo 3	Personale che svolge attività caratterizzate da disponibilità continuativa per le caratteristiche del servizio ovvero per il rispetto di scadenze perentorie	€ 6,00	1.338,00

7. I compensi per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro che comportano un compenso su base annua sono per l'anno 2026 così determinate:

Compenso su base annua		
Indennità di disagio – Tipologie		**Importo annuale massimo**
Indennità di tipo 4	Personale che svolge attività di segreteria/verbalizzazioni presso organismi/comitati/commissioni/seminari nominati con provvedimento del Presidente della Corte dei conti, del Segretario generale ovvero da loro delegati di cui all'Allegato 5, personale facente parte di commissioni per l'attribuzione di benefici relativi al *welfare* aziendale ai dipendenti (*)	€ 1.000,00

(*) Ai fini dell'attribuzione del compenso l'organismo/comitato/commissione deve essersi riunita nell'anno un numero minimo di volte pari almeno a tre.

8. Le risorse complessivamente destinate all'indennità di cui al comma 4 sono pari, per il 2026, a € 29.000,00= corrispondenti a n. 29 quote.
9. Aggregati/Uffici delle sedi territoriali:
   a) Il budget complessivo destinato alla contrattazione integrativa delle sedi territoriali, finalizzato a compensare l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, è pari, per il 2026, a € 236.107,00= ed è ripartito tra le sedi secondo quanto indicato nell'Allegato 5.
   b) Il budget complessivo destinato alla contrattazione integrativa delle sedi centrali, finalizzato a compensare l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, è pari, per il 2026, a € 303.736,00=.
   c) Le risorse assegnate a ciascuna sede territoriale sono individuate in misura proporzionale alla consistenza numerica media del personale in servizio nel 2026. La contrattazione integrativa territoriale deve concludersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.
   d) L'effettiva distribuzione dei compensi tra le diverse categorie di personale effettuata sulla base di quanto stabilito dal presente articolo è oggetto di apposita informativa alla RSU della sede territoriale di riferimento e alle organizzazioni sindacali firmatarie competenti per territorio.

Articolo 13
CLAUSOLE PROGRAMMATICHE E FINALI

1. Le parti convengono, altresì, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di effettuare, per l'anno 2027, un ulteriore approfondimento ai fini dell'introduzione di una indennità per i referenti informatici in conformità al Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici amministrativi e degli altri uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti (art. 6, comma 1, lettera v), della Delibera del Consiglio di Presidenza del 14 febbraio 2025)).

Allegato 1
Tipologie di assenza previste per la fruizione della performance organizzativa e della performance individuale

Performance Organizzativa

Causali di assenza (SIAP)	Tipologie di assenza
Congedi, Malattie	
CIMA	Cong. Interdiz. maternità ispettorato lavoro
CMAT	Congedo per Maternità
CPAT COBL	Congedo per Paternità
CDVG CDVH CDVP	**Congedo per donne vittima di violenza**
RIPG	**Riposo orari allattamento (2hh/G)**
INIT	**Infortunio in itinere**
MCSE	**Malattia da Causa Servizio**
PMCS	**Proroga Malattia da Causa Servizio**
INFL	**Malattia Infortunio sul Lavoro**
VINF	**Visita c/o INAIL infortunio sul Lavoro**
VIME	**Visita medica disposta d'ufficio**
RGPA	**Assenza per malattia per terapia salvavita**
ECTS	**Effetti terapia salvavita**
PGMC	Permesso giornaliero per visita del medico competente
POMC	Permesso orario per visita dal medico competente
Assenza per motivi di servizio	
CIFS	Concorso interno svolto fuori sede
COCO	Commissione Concorsi
CTEA	Citazione a testimoniare per conto dell'amministrazione
FORI	Assenza per Corso di Formazione Informatico
FODI	Assenza per Corso di Formazione a distanza
FORM	Assenza per Corso di Formazione Amministrativo
FORS	Missione per Corsi di Formazione
INCM	Missione per Incarichi Istituzionali
MISI	Missione Informatica
MISS	Missione Amministrativa
SFSE	Servizio Fuori Sede
VICO	Vigilanza Concorsi

Performance Individuale

Causali di assenza (SIAP)	Tipologie di assenza
Congedi, Malattie	
CIMA	Cong. Interdiz. maternità ispettorato lavoro
CMAT	Congedo per Maternità
CPAT COBL	Congedo per Paternità
CDVG CDVH CDVP	**Congedo per donne vittima di violenza**
RIPG	**Riposo orari allattamento (2hh/G)**
INFL	**Malattia Infortunio sul Lavoro**
VINF	**Visita c/o INAIL infortunio sul Lavoro**
VIME	**Visita medica disposta d'ufficio**
RGPA	**Assenza per malattia per terapia salvavita**
ECTS	**Effetti terapia salvavita**
PGMC	Permesso giornaliero per visita del medico competente
POMC	Permesso orario per visita del medico competente
Assenza per motivi di servizio	
CIFS	Concorso interno svolto fuori sede
COCO	Commissione Concorsi
CTEA	Citazione a testimoniare per conto dell'amministrazione
FORI	Assenza per corso di formazione informatico
FODI	Assenza per Corso di Formazione a distanza
FORM	Assenza per corso di formazione amministrativo
FORS	Missione per corsi di formazione
INCM	Missione per incarichi istituzionali
MISI	Missione informatica
MISS	Missione amministrativa
SFSE	Servizio Fuori Sede
VICO	Vigilanza concorsi

Performance Organizzativa		*Performance Individuale*	
Causali di assenza (SIAP)	**Tipologie di assenza**	**Causali di assenza (SIAP)**	**Tipologie di assenza**
Chiusura uffici		Chiusura uffici	
CUFF	Chiusura uffici per motivi di ordine pubblico	CUFF	Chiusura ufficio per motivi di ordine pubblico
CUFH	Chiusura oraria ufficio per motivi di ordine pubblico	CUFH	Chiusura oraria ufficio per motivi di ordine pubblico
CUPD CUDH	Chiusura ufficio per disinfestazione	CUPD CUDH	Chiusura ufficio disinfestazione
DSRG	Assenza disciplina recupero giornaliero	DSRG	Assenza disciplina recupero giornaliero
Ferie e riposi compensativi		Ferie e riposi compensativi	
CAUT	Recupero orario in autonomia con credito	CAUT	Recupero orario in autonomia con credito
FERI FERH	Ferie	FERI FERH	Ferie
FEST FESH	Festività soppresse	FEST FESH	Festività soppresse
FESP	Festività Santo Patrono	FESP	Festività Santo Patrono
GAUT HAUT	Riposo compensativo dalle eccedenze in autonomia (gg/hh)	GAUT HAUT	Riposo compensativo dalle eccedenze in autonomia (gg/hh)
GCOM	Riposo Compensativo (gg)	GCOM	Riposo compensativo (gg)
RCOM	Riposo Compensativo (hh)	RCOM	Riposo compensativo (hh)
SCOM	Riposo compensativo con spettanza (gg)	SCOM	Riposo compensativo con spettanza (gg)
Permessi vari		Permessi vari	
PDMO	**Permesso per Donazione midollo osseo**	**PDMO**	**Permesso per Donazione midollo osseo**
PDON	**Permesso retribuito accertamento idoneità donazione organi**	**PDON**	**Permesso retribuito accertamento idoneità donazione organi**
PDSA	**Permesso per Donatori di Sangue**	**PDSA**	**Permesso per Donatori di Sangue**
PLUT	**Permesso Retribuito per Lutto**	**PLUT**	**Permesso Retribuito per Lutto**
PSRE	**Permesso Sindacale Espletamento mandato**	**PSRE**	**Permesso Sindacale Espletamento mandato**
PSRR	**Permesso Sindacale Organi statutari**	**PSRR**	**Permesso Sindacale Organi statutari**
PSRU	**Permesso Sindacale per RSU**	**PSRU**	**Permesso Sindacale per RSU**
PSIN	**Permesso per assemblea sindacale**	**PSIN**	**Permesso per assemblea sindacale**
Permessi legge 104		Permessi legge 104	
CPHH	**Permesso Lavoratore Handicap progr. terap. (hh)**	**CPHH**	**Permesso Lavoratore Handicap progr. terap. (hh)**
PGIH	**Permesso per Grave Infermità (18hh/A)**	**PGIH**	**Permesso per Grave Infermità (18hh/A)**
PLDG	**Permesso Lavoratore Handicap (3gg/mm)**	**PLDG**	**Permesso lavoratore con handicap (3 gg/mm)**
PLDH	**Permesso Lavoratore Handicap (2hh/G)**	**PLDH**	**Permesso Lavoratore Handicap (2hh/G)**
PLD1	**Permesso Lavoratore Handicap 18hh/mm**	**PLD1**	**Permesso Lavoratore Handicap 18hh/mm**
PRGI	**Permesso retribuito grave infermità 3gg/aa**	**PRGI**	**Permesso retribuito grave infermità 3gg/aa**
RHA3	**Perm. figli Handicap fino a 3 anni di vita (2hh/G)**	**RHA3**	**Perm. figli Handicap fino a 3 anni di vita (2hh/G)**
RHA4	**Perm. Assistenza portatori Handicap**	**RHA4**	**Perm. Assistenza portatori Handicap**
RHA5	**Perm. Assistenza Portatori Handicap 3 gg/mm**	**RHA5**	**Perm. Assistenza Portatori Handicap 3 gg/mm**

(1) Al fine di poter verificare l'effettivo grado di partecipazione del dipendente alla performance organizzativa e individuale, le tipologie di assenza sopra riportate, evidenziate in grassetto, debbono considerarsi come "*presenza*" fino al massimo del numero di giorni lavorativi cumulativi pari a 40 per anno.

Allegato 2 - Tavola delle sedi territoriali distinte per tipologia

Tipologia di sede	Regione
Sedi territoriali di tipo 1	Campania, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Veneto
Sedi territoriali di tipo 2	Abruzzo, Calabria, Emilia-Romagna, Liguria, Marche, Molise, Toscana, Basilicata, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Valle D'Aosta, Trentino-Alto Adige - Prov. Trento e Bolzano

Allegato 3
Compensi per l'esercizio di compiti implicanti specifici disagi, rischi, responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro

Indennità di disagio – Tipologie	
Compenso su base giornaliera - 223 giorni	
Indennità di tipo 1	Personale addetto alla conduzione autoveicoli, alla portineria e custodia delle sedi, personale addetto alla fotoriproduzione e stampa
Indennità di tipo 2	Personale addetto alla biblioteca, alla corrispondenza, al personale addetto alle attività di sportello e relazioni con il pubblico, alla telefonia e al centralino, ai siti intranet, internet e amministrazione trasparente e all'archivio generale
Indennità di tipo 3	Personale che svolge attività caratterizzate da disponibilità continuativa per le caratteristiche del servizio ovvero per il rispetto di scadenze perentorie
Compenso su base annua	
Indennità di tipo 4	Personale che svolge attività di segreteria/verbalizzazioni presso organismi/comitati/commissioni/seminari nominati con provvedimento del Presidente della Corte dei conti, del Segretario generale ovvero da loro delegati di cui all'Allegato 4, personale facente parte di commissioni per l'attribuzione di benefici relativi al *welfare* aziendale ai dipendenti (*)

(*) Ai fini dell'attribuzione del compenso l'organismo/comitato/commissione deve essersi riunita nell'anno un numero minimo di volte pari almeno a tre.

Allegato 4
Elenco organismi/comitati/commissioni

- Collegio dei revisori dei conti
- Comitato per l'informatica
- Comitato unico di garanzia (CUG)
- Commissione Giudico
- Commissione SILeA
- Commissione SICR
- Commissione per la sorveglianza sugli archivi
- Commissione ConTe (Contabilità territoriale)
- Consiglio di amministrazione
- Organismo paritetico per l'innovazione - Aree funzionali
- Organismo paritetico per l'innovazione - Area dirigenza
- Seminario sulle riforme della Corte dei conti (presso la SAF)
- Commissione incaricata di esprimere parere sulla cancellazione dagli inventari dei beni mobili per fuori uso, perdita, cessione o altri motivi

Commissioni per l'attribuzione di benefici relativi al *welfare* aziendale ai dipendenti:

- Commissione per la concessione delle provvidenze a favore del personale amministrativo in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie
- Commissione per l'erogazione dei rimborsi al personale della Corte dei conti delle somme pagate per la fruizione dei pacchetti di screening

Allegato 5 – Ripartizione delle risorse art. 13
per la contrattazione integrativa territoriale

Sede territoriale	Calcolo medio personale 2026	Importo in euro 2026
Abruzzo	44,50	9.555,94 €
Basilicata	36,50	7.838,02 €
Calabria	57,50	12.347,57 €
Campania	91,00	19.541,37 €
Emilia-Romagna	55,00	11.810,72 €
Friuli-Venezia Giulia	31,50	6.764,32 €
Liguria	42,50	9.126,46 €
Lombardia	81,00	17.393,97 €
Marche	50,00	10.737,02 €
Molise	41,00	8.804,35 €
Piemonte	65,00	13.958,12 €
Puglia	78,50	16.857,12 €
Sardegna	59,50	12.777,05 €
Sicilia	131,50	28.238,35 €
Toscana	47,00	10.092,80 €
Trentino-Alto Adige - sede Bolzano	35,50	7.623,28 €
Trentino-Alto Adige - sede Trento	34,00	7.301,17 €
Umbria	42,00	9.019,09 €
Valle D'Aosta	9,00	1.932,66 €
Veneto	67,00	14.387,60 €
Totale sedi territoriali	**1.099,50**	**€ 236.107,00**