MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023

***RELAZIONE ILLUSTRATIVA* e RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	**Roma, 26 giugno 2024**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2023**
Composizione della delegazione trattante	▪ ***Delegazione di Parte pubblica***: ° Direttore Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott.ssa Grazia STRANO* ° Dirigente della divisione II della Direzione generale politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva* ° Dirigente della divisione I della Direzione generale politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott.ssa Susanna Zeller* • ***Delegazione di Parte sindacale*** ***OO.SS territoriali ammesse alla contrattazione*** FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA FP, FLP, USB • ***OO.SS. presenti alla contrattazione***: FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA, FLP, USB ▪ ***OO.SS. firmatarie***: FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA ▪ ***RSU firmatarie:*** Maurizio Matarazzo, Sabrina Cocco, Caterina Chiocchetta, Francesca Ferradino

Soggetti destinatari		Personale area non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri per la distribuzione della produttività al personale delle aree funzionali - Fondo Risorse Decentrate – anno 2023
Rispetto dell' iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con D.M. n. 50 del 29 marzo 2023 registrato dalla Corte dei conti in data 18/04/2023 con il n. 1125, è stato adottato il PIAO 2023-2025
		L'OIV ha effettuato, alla luce della delibera ANAC n. 203/2023, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A. - Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 della delibera n. 203/2023, attestando in data 02.08.2023 la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

<u>Modulo 2</u>

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti	L'ipotesi di accordo, sottoposta a certificazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 50 del vigente CCNL - Comparto Funzioni Centrali, sottoscritta in data 26 giugno 2024, nonché sulla base delle altre norme legislative e contrattuali in vigore nel periodo di riferimento dell'attività oggetto dell'incentivazione della produttività (D.lgs. n. 165/2001; D.lgs. n. 150/2009; D.L. 95/2012, convertito con Legge n. 135/2012). La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari, i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2023 a tutti gli Uffici, nonché le modalità di utilizzazione delle risorse, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale, coerentemente con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità. L'importo disponibile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è uguale ad **€ 1.029.578,39,** al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione che del dipendente, è suddiviso in RISORSE FISSE pari a € 1.009.304,24, in RISORSE VARIABILI pari a € 824.192,76, al netto dell'importo per le progressioni economiche pari a € 803.918,61. Una volta detratte a monte le risorse destinate alle indennità nazionali e alle altre indennità di responsabilità, riconosciute all' Ufficiale rogante, al Consegnatario e al responsabile del Centro Servizi Informatici, le somme residue vengono utilizzate per remunerare i funzionari che abbiano la responsabilità di piano operativo, per la performance organizzativa ed individuale e per l'istituto di maggiorazione del premio individuale. In particolare: **Incentivazione responsabilità di Piano operativo:** una quota pari al 3,0% delle risorse destinate ad ogni Centro di responsabilità amministrativa viene assegnata ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette, oltre al funzionario responsabile, almeno due unità di personale.

	Altre indennità di responsabilità: una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 1000,00 lordi pro capite annui viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario e una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 1500,00 lordi pro capite annui viene destinata al responsabile del Centro Servizi Informatici. **Performance organizzativa**: una parte delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 50, comma 2, lett. b) e d), del CCNL 2019/2021, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo. L'ammontare del premio riconosciuto a ciascuno in relazione alla performance organizzativa realizzata dal gruppo di lavoro è determinato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto di ciascun dipendente in relazione alle giornate di presenza in servizio intese come presenze equiparate. **Performance individuale**: individuazione di una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale. Per il riconoscimento della performance individuale, resta fermo il criterio per cui si fa riferimento esclusivamente alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente. **Differenziazione del premio individuale**: l'art. 78 del CCNL - Comparto Funzioni Centrali, ispirato al principio di premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale", che riconosce ad una quota limitata di dipendenti, che abbiano conseguito una valutazione più elevata, una maggiorazione del premio individuale. In conformità a tale articolo è stato stabilito che ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale. Nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione della performance, la quota massima di personale con accesso alla maggiorazione di cui trattasi è pari al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascun CDR, garantendo almeno una unità in ciascuna Divisione. A parità di merito la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni nel triennio 2021/2023. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere una situazione di parità, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno nell'anno un numero maggiore di giornate di effettiva presenza, con esclusione delle giornate di presenza equiparate. La misura di tale maggiorazione, in sede di contrattazione decentrata, è stata confermata nel suo valore minimo, ovvero il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse	Con la presente ipotesi di accordo le parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti modalità di utilizzo delle risorse costituenti il Fondo risorse Decentrate anno 2023. A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse decentrate è accantonata la somma di **Euro 57.342,04** per il pagamento delle indennità nazionali da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente. Una volta detratte le somme di cui sopra le somme residue, che compongono il FRD per l'anno 2023, sono destinate all'incentivazione della responsabilità di piano operativo, alle indennità di responsabilità, alla performance organizzativa ed individuale e all'istituto di maggiorazione del premio individuale e vengono utilizzate con i criteri e le modalità che seguono: - una quota pari al 3% delle risorse destinate ad ogni Centro di Responsabilità amministrativa viene destinata ai funzionari che abbiano la responsabilità di piano operativo; - una quota delle risorse di parte variabile, pari a € 1000,00 lordo dipendente pro-capite viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario e una quota delle risorse di parte variabile, pari a € 1500,00 lordo dipendente pro-capite, viene destinata al responsabile del Centro Servizi Informatici; - una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale, secondo il criterio relativo alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente; - una quota delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 50, comma 2, lett. b) e d), del CCNL 2019/2021, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività;

	- ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata (5%) è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale che ha conseguito valutazione positiva ai sensi dell'articolo 78, comma 1, del CCNL 2016/2018.
c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina	L'ipotesi di accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del FRD per l'anno 2022, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2022.
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi	Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico: - D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, in particolare art. 45 - D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i - art. 5, co. 11 e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 -CCNL comparto Funzioni Centrali – triennio 2016/2018 - CCNL comparto Funzioni Centrali- triennio 2019/2021

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto	L'ipotesi di accordo in esame prevede che l'assegnazione delle somme al personale avvenga a seguito della verifica finale, effettuata dal Dirigente, delle attività contenute nei piani operativi e individuali consegnati a tutte le unità di personale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione. I Piani di lavoro sono stati adottati da questo Ministero in maniera oramai consolidata dal 2009 e risultano uno strumento essenziale ai fini della distribuzione degli incentivi al personale. Il piano di lavoro, infatti, rappresenta il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni struttura. I piani di lavoro sono elaborati dal Dirigente di ogni Ufficio nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa. Dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si attende quindi il positivo raggiungimento degli obiettivi previsti dalle direttive Ministeriali sull'azione amministrativa.
g) altre informazioni ritenute utili	

COSTITUZIONE FRD 2023

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

SEZIONE A RISORSE CERTE E STABILI	Importi
RISORSE CERTE E STABILI DOPO LO SPACCHETTAMENTO	**695.658,00**
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2017)	10.369,00
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2018)	4.626,80
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2019)	18.009,22
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2020)	25.173,82
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2021)	24.429,28
CCNL 16/18 art.76 PEO (Quota intera anno 2017)	79.288,02
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2018)	86.177,10
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2019)	123.364,55
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2020)	140.786,96
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2021)	165.695,29
CCNL ART. 49 COMMA 3 (0,12% MONTE SALARI 2018)	40.769,00
CCNL ART. 49 COMMA 8 (0,22% MONTE SALARI 2018)	74.742,00
ART. 1 COMMA 301 L.145/2018 ASSUNZIONI IN DEROGA	224.860,00
ASSUNZIONI STRAORDINARIE NON AUTORIZZATE	-82.630,00
EFFETTIVE 15 UNITA' **PNRR** DL 80/2021	41.563,50
EFFETTIVE 8 UNITA' L.178/2020 ART. 1 COMMA 179 **COESIONE**	22.167,20
UNITA' IN PIU'(7+1) PNRR E COESIONE IN ASSESTAMENTO	22.167,20
TOTALE RISORSE FISSE - A)	**1.717.216,94**
VOCI UTILIZZO FUA (anni precedenti)	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche 2020	**707.912,00**
TOTALE IMPIEGHI	
TOTALE SEZIONE A)	**1.009.304,94**
NUOVE PROGRESSIONI ANNO 2023	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche 2023	549.450,00
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche 2023 EX AEQUO	31.500,00
TOTALE PROGRESSIONI 2023	**580.950,00**
TOTALE RITENUTE	**222.968,61**
TOTALE SPESA PROGRESSIONI	**803.918,61**
TOTALE RISORSE FISSE	**205.386,33**
SEZIONE B	
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2018	**428.035,48**
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2019	**84.616,66**
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2020	**126.961,77**
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2021	**234.754,86**
TOTALE SEZIONE - B)	**874.368,77**
TOTALE (A + B) = C)	**1.883.673,71**
SEZIONE D RISORSE VARIABILI	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	1.055.948,87
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	37.115,64
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2022 RATEO	10.734,15
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2022 RATEO	81.564,61
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione personale cessato 2022	0,00
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-34.446,25
TOTALE RISORSE VARIABILI D)	**1.150.917,02**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (C+D)	**3.034.590,73**
DETERMINAZIONE LIMITE	
Limite fondo anno 2016 aggiornato al 2019 D. Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2	1.681.746,02
risparmi peo anno 2018	86.177,10
limite fondo anno 2016 aggiornato al 2020	1.767.923,12
quota intera peo anno 2019	123.364,55
nuovo limite 2016 aggiornato 2021	1.891.287,67
risparmi peo anno 2020	140.786,96
riqualificazioni anno 2020	-707.912,00
limite fondo 2016 aggiornato al 2022	**1.324.162,63**
LEGGE 145/2018 ART. 1 COMMA 301 ASSUNZIONI IN DEROGA	224.860,00
limite fondo 2016 aggiornato al 2023	**1.549.022,63**
RISPARMI PEO ANNO 2021	165.695,29
CCNL ART. 49 COMMA 3 (0,12% MONTE SALARI 2018)	40.769,00
CCNL ART. 49 COMMA 8 (0,22% MONTE SALARI 2018)	74.742,00
EFFETTIVE 15 UNITA' PNRR	41.563,50
EFFETTIVE 8 UNITA'	22.167,20
UNITA' IN PIU'(7+1) PNRR E COESIONE IN ASSESTAMENTO	22.167,20
NUOVO LIMITE	**1.916.126,82**
DL 44/2023	**61.502,00**
TOTALE SICOGE 1977629	**1.977.628,82**
TOTALE SICOGE	**1.977.629,00**
decurtazione assunzioni in deroga	**82.630,00**
decurtazione DL 44/2023 x assunzioni non effettuate	**61.502,00**
riqualificazioni anno 2023	**580.950,00**
ritenute	**222.968,61**
SOMME FRD DA DISTRIBUIRE	**1.029.578,39**

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023			
			TOTALE UNITA'
Personale destinatario del fondo risorse decentrate oggetto dell'ipotesi di accordo			**738**
ISTITUTI RETRIBUTIVI DI CUI ART. 50 CCNL 2019/2021	**UNITA' DI PERSONALE**	**IMPORTO UNITARIO MEDIO**	**IMPORTO COMPLESSIVO**
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	**738**	**999,62**	**737.716,26**
PERFORMANCE INDIVIDUALE	**738**	**309,14**	**228.141,70**
TRATTAMENTI ECONOMICI DI CUI ALL'ARTICOLO 50, COMMA 2 , LETTERA C) CCNL 2019/2021	-	-	-
INDENNITA' DISAGIO	-	-	-
INDENNITA' RISCHIO	-	-	-
INDENNITA' TURNI (*)	**26**	**1781,75 (**)**	**46.235,41**
INDENNITA' PARTICOLARI O GRAVOSE ARTICOLAZIONI ORARIO DI LAVORO	-	-	-
INDENNITA' REPERIBILITA'	**3**	**1.930,79**	**5.792,37**
INDENNITA' CORRELATE ALLA RESPONSABILITA'	**212**	**136,80**	**29.003,11**
INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ARTICOLO 54 DEL CCNL 2019/2021	**3**	**Importi definiti previsti nell'Ipotesi di Accordo** **Ufficiale rogante € 1.327,00** **Consegnatario € 1.327,00** **Responsabile C.S.I. € 1.990,50**	**4.644,50**
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (*)	**319**		**803.918,61**
INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVE (*)	-	-	-
INCENTIVI ALLA MOBILITA'	-	-	-
MISURE WELFARE	-	-	-
COMPENSI RICONOSCIUTI Al SENSI DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ART. 76, COMMA 4,LETT. C) DEL ceni DEL 18	-	-	-
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ART. 78 CCNL 2016/2018 (*)	**almeno al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascuna Divisione**	**importo subordinato all'assegnazione della fasce di merito**	**processo di valutazione non avviato - in attesa di certificazione**
EVENTUALI ULTERIORI ISTITUTI PREVISTI DA CCNL A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE *(ISTITUTI DA INDICARE)* **CENTRALINISTI NON VEDENTI**	**4**	**1.328,57**	**5.314,26**

(*) **sono necessari** i **prospetti dimostrativi dettagliati della spesa**

(**) nel prospetto allegato gli importi sono calcolati su base oraria per Famiglia professionale, come da CCNL 19/21

TABELLA RIEPILOGATIVA DELLA SPESA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2023			
FAMIGLIE PROFESSIONALI E AREE DI INQUADRAMENTO	NUMERO DIFFERENZIALI STIPENDIALI	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	TOTALE ONERE FINANZIARIO PROGRESSIONI ECONOMICHE 2023
Funzionario di ambito giuridico	136	Euro 2.250,00	Euro 306.000,00
Funzionario di ambito socio- statistico- economico	45	Euro 2.250,00	Euro 101.250,00
Funzionario di ambito informatico	3	Euro 2.250,00	Euro 6.750,00
Totale area Funzionari	**184**		**Euro 414.000,00**
Assistente di ambito giuridico- statistico- economico	104	Euro 1.250,00	Euro 130.000,00
Assistente addetto ai servizi generali	27	Euro 1.250,00	Euro 33.750,00
Totale area Assistenti	**131**		**Euro 163.750,00**
Operatore addetto ai servizi generali	4	Euro 800,00	Euro 3.200,00
Totale area Operatori	**4**	**Euro 800,00**	**Euro 3.200,00**
TOTALE	**319**		**Euro 580.950,00**

IL DIRETTORE GENERALE
Grazia STRANO*

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i.