MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

ACCORDO INTEGRATIVO DI SEDE UNICA – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

L'Ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2023, sottoscritta in data 26 giugno 2024, 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 di questo Ministero.
La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot.n. 0073451 – P – del 29/10/2024) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF- RGS prot. 225681 del 28/10/2023) hanno espresso i rispettivi pareri positivi, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della citata ipotesi di accordo, a condizione che in sede di sottoscrizione definitiva venga eliminato l'art.7 dell'ipotesi di Accordo.
I rappresentanti dell'Amministrazione, i rappresentanti della RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria si incontrano il giorno 21 novembre 2024 per la sottoscrizione dell'Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2023.

Tra l'Amministrazione, rappresentata da:

Dott.ssa Grazia STRANO	Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.
Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva	Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.
Dott.ssa Susanna ZELLER	Dirigente della divisione I della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.

E le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CISL FP Roma Capitale – Rieti: Marco Sozzi, Claudia Cesetti,Laura Natale
CGIL FP Roma e Lazio: Alessandra Pone
UIL PA Roma e Lazio: Ilaria Casali, Orlando Grimaldi
FED. CONFSAL UNSA: Gian Maria Giovannetti
FEDERAZIONE INTESA FP:
FLP:
USB: Claudio Sabani, Vilma Musto

e la RSU:

Sabrina Cocco, Francesca Ferradino, Maurizio Matarazzo, Marco Di Pietro, Isabella Pafi, Stefano Lorenzotti, Caterina Chiocchetta, SandroAlfieri

Svolgono i compiti di segreteria:

Daniela Matteucci, Roberta Cartocci, Emma Santoni

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo disciplina la composizione del Fondo Risorse Decentrate e la distribuzione delle stesse per l'anno 2023, in applicazione del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022.

L'accordo si applica a tutto il personale delle aree funzionali alle dipendenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, compreso quello comandato dalle altre amministrazioni, che non sia beneficiario di incentivazione equivalente dall'Amministrazione di provenienza.

2. COMPOSIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE, RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE E VALUTAZIONE

Il Fondo è costituito con le risorse stabilite nell'articolo 76 del CCNL 12.02.2018, così come statuito dall'articolo 49 del vigente CCNL 2019/2021, meglio individuate nella Parte economica del presente accordo.

Nel Fondo confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2023, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 50 del vigente CCNL del 09.05.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni centrali, ove non già definite dal presente CCNI.

Nell'attribuzione delle risorse si fa riferimento ai Centri di responsabilità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. SPECIFICHE FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2023

Preliminarmente l'Amministrazione informa le OO.SS. che il Fondo Risorse Decentrate del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2023 alla somma di **€. 1.977.629,00** lorda delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente.

Le voci come sopra riportate sono state assegnate con il D.M. 30 dicembre 2022, concernente la "ripartizione in capitoli delle Unità di voto parlamentare relative al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e per il triennio 2023 – 2025 di euro 1.893.960,00, con il D.L. 44/2023 con il quale sono stati assegnati euro 61.502,00 e con la legge 18.09.2023 n. 129 "Disposizioni per l'assestamento di bilancio dello stato per l'anno finanziario 2023" con la quale sono stati assegnati euro 22.167,20.

Si rappresenta altresì, che nell'importo sopra indicato sono presenti **€ 61.502,00** che sono stati assegnati a questa Amministrazione sulla base del D.L. 44/2023 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche" che ha previsto l'aumento della quota del FRD per l'assunzione di n. 50 funzionari nel corso del 2023 ma che non

sono stati effettivamente assunti nell'anno di riferimento del presente accordo; inoltre sono stati erroneamente assegnati € **82.630,00** per n. 33 dipendenti assunti in più rispetto alle facoltà assunzionali straordinarie. Pertanto, l'importo complessivo del FRD anno 2023 è pari ad **€. 1.833.497,00** ed è analiticamente così costituito:

Voci che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023	Totale
➢ Risorse Fisse ➢ Di cui ➢ CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche ** Risorse fisse disponibili	€ 1.009.304,24 € 803.918,61 € 205.385,63
➢ Risorse Variabili	€ 824.192,76
➢ Totale FRD 2023	€ 1.029.578,39

Verranno detratte le indennità nazionali per la complessiva somma pari ad euro 57.342,04.
Le somme destinate alle diverse Direzioni Generali sono incluse nella "TABELLA 1" che si allega e che costituisce parte integrante del presente Accordo.

4 INDENNITA'

4.1 Indennità di turno

Il turno è disciplinato dall'articolo 19 del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018, così come previsto dall'articolo 62 del vigente CCNL. L'orario organizzato in turnazione è strettamente connesso alle esigenze degli uffici.
Per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

a) per turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 46, comma 2, lett. a);

b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 46, comma 2, lett. a);

c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione all'articolo 46, comma 2, lett. a);

d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

4.2 Indennità di reperibilità

Si applica la disciplina dell'articolo 20 del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018 così come previsto dall'articolo 62 del vigente CCNL, all'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso solo per essenziali e indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di 15,00 euro. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente punto non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

4.3 Indennità per i centralinisti non vedenti

Ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113 e ss.mm.ii e della Circolare n. 84/1992 del Ministero del Tesoro, ai centralinisti non vedenti in base alle norme relative al collocamento obbligatorio è riconosciuta una indennità di mansione in misura pari ad euro 4,52 giornaliere, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi. Si ribadisce, che tale indennità è riconosciuta al solo personale che svolge effettivamente la mansione. L'indennità di mansione è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per quelli indicati dalla sopra menzionata Circolare n. 84/1992.

4.4 Altre indennità di responsabilità

Una quota delle risorse di parte variabile viene destinata al seguente personale che svolge attività che comportano specifiche responsabilità, nella misura di Euro 1.500,00 lordo dipendente pro capite annui al responsabile del Centro Servizi Informatici e Euro 1.000,00 lordo dipendente pro capite annui all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario.

4.5 Disposizioni relative alle varie indennità

Si precisa che, in caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.

Nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento di tali indennità devono essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che deve essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare del Ministero del tesoro.

La somma necessaria al pagamento delle indennità sopra individuate viene detratta dal Fondo risorse decentrate, a monte della ripartizione tra i Centri di responsabilità amministrativa dell'importo complessivo da destinare, secondo le modalità di seguito indicate, alla incentivazione del personale (responsabilità di piano operativo, performance organizzativa e individuale).

Si precisa che per le indennità di turnazione relative al personale che svolge la propria attività lavorativa nelle segreterie delle Direzioni generali di questo Ministero si procederà al relativo pagamento nell'ambito delle risorse assegnate al rispettivo Centro di responsabilità amministrativa.

Permane il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo.

4.6 Incentivazione per la 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.

L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio, una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple, siano esse di "unità operativa" ovvero di "linea operativa" o altra comunque attività equivalente.

Per la medesima funzione non verranno riconosciuti ulteriori incentivi o emolumenti in osservanza del principio che consente il cumulo di indennità solo sul presupposto della diversità degli incarichi.

5 INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'

La somma destinata ai premi correlati alla performance viene ripartita tra l'incentivazione per l'attività del gruppo di lavoro (performance organizzativa) e quella per la prestazione lavorativa resa individualmente (performance individuale). La valutazione e la verifica dei risultati raggiunti

avvengono nell'ambito della misurazione e valutazione della performance ai sensi della normativa vigente.

5.1 *Performance organizzativa*

La parte delle risorse disponibili, 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 come sopra intese (presenze equiparate). Le parti prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie di cui alle vigenti norme di legge e disposizioni contrattuali. Per i dipendenti in regime di part-time orizzontale, le giornate di presenza sono riparametrate in misura proporzionale alla prestazione oraria lavorativa giornaliera prevista nel "contratto individuale"; per il part-time verticale le giornate di presenza sono riparametrate in proporzione al numero dei giorni e delle ore settimanali previste nel "contratto individuale". L'arrotondamento avverrà in eccesso.

5.2. *Performance individuale*

Una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale come previsto dall'art. 50, comma 3, del vigente CCNL. 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.

6 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita, a valere sulle somme destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale. Nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione, 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 del predetto 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 detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale che ha conseguito valutazione positiva.

La riunione termina alle ore 16.00

PER L'AMMINISTRAZIONE

[redacted]

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

CISL FP Roma Capitale – Rieti:

CGIL FP Roma e Lazio:

[redacted]

UIL PA Roma e Lazio:

[redacted]

FED. CONFSAL UNSA:

FLP:

USB :

CONFINTESA FP:

RSU

[redacted]

[redacted]

[redacted]