MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

ACCORDO INTEGRATIVO DI SEDE UNICA –
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

L'Ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2020, sottoscritta in data 21 settembre 2021 è stata sottoposta al controllo congiunto ai sensi 40 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001, acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del bilancio presso questo Ministero.
La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot. 80971 P- del 02.12.2021) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF -RGS prot. n. 293738 del 02.12.2021) hanno espresso i rispettivi pareri, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della citata ipotesi di accordo, a condizione di recepire nel presente accordo quanto indicato nella summenzionata nota DFP prot. 80971 P- del 02.12.2021.
Il giorno 9 dicembre 2021 alle ore 14.30 sulla piattaforma Microsoft TEAMS, si incontrano i rappresentanti dell'Amministrazione, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria e i componenti della RSU per la sottoscrizione del presente Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2020, alla luce delle osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione pubblica, di cui alla citata nota.

Sono presenti per l'Amministrazione

Dott.ssa Stefania CRESTI	Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa
Dott. Stefano Scarafoni	Vice Capo di Gabinetto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Dott.ssa Emanuela CIGALA	Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Sono presenti per OO.SS. Territoriali

CISL FP Roma Capitale – Rieti: Marco Sozzi;
FP CGIL Roma e Lazio: Matteo Ariano, Francesca Ferradino;
UIL PA Roma e Lazio: Ilaria Casali;
FED. CONFSAL UNSA: Gian Maria Giovannetti;
FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP: ---
USB PI:----
FLP:----

Sono presenti per la RSU

Alessandra Pone, Sandro Alfieri, Orlando Grimaldi, Maurizio Matarazzo, Marco Di Pietro, Isabella Pafi, Alessandra Insidioso Monda, Simona Delfini.

Svolge i compiti di segreteria:
Dott.ssa Manuela Minichiello

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 2020.
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, VALUTAZIONE

Il Fondo è costituito con le risorse stabilite nell'articolo 76 del CCNL del 12.02.2018 relativo al personale del Comparto Funzioni centrali, 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 2020, 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 77 del CCNL del 12.02.2018 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 2020

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 2020 alla somma di € 1.057.923,00 a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente, ed è analiticamente così costituito:

Voci che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020	Totale
➢ Risorse Fisse ➢ CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche **	€ 876.118,92 € 710.000,00
➢ Risorse Variabili	€ 891.804,10
➢ Totale FRD 2020	€ 1.767.923
IMPORTO DISPONIBILE (** al netto dell'importo per le progressioni economiche)	€ 1.057.923,00

le voci come sopra riportate sono state assegnate con Previsione di bilancio anno 2020 di euro 1.767.923,00 (cfr.D.M. 30.12.2019 GU serie generale n. 305 del 31.12.2019 supplemento ordinario n. 46).
Verranno detratte le indennità nazionali calcolate a consuntivo.
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. 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 70, comma 2, lett. a);

b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, 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, 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. Dette attività sono individuate nell'accordo integrativo in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

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 pari a Euro 800,00 lordi pro capite annui viene destinata 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.

Nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità si dovrà tener conto del sistema ordinamentale del CCNI 4 agosto 2009.

5. INCENTIVANZIONE 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. 77, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 12 febbraio 2018, 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 all'apporto di ciascun dipendente in relazione alle giornate di presenza in servizio come sopra intese (presenze equiparate). Le parti, nei termini di legge, prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato **A** del presente accordo, meramente riproduttivo dei parametri indicati dalle norme di legge e di contratto nazionale. 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. 77, 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 2018/2020. 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, ai sensi dell'articolo 78, comma 1, del vigente CCNL.

La riunione termina alle ore 17:17.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

CISL FP Roma Capitale – Rieti

FP CGIL Roma e Lazio [redacted]

UIL PA Roma e Lazio

Federazione CONFSAL UNSA

Federazione Nazionale Intesa FP

USB PI

FLP

PER LA RSU

[redacted]

ALLEGATO A

Equiparazione per le giornate di assenza dovute a:

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.lgs. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza) - ***art. 44 CCNL 2018;***
- Congedo per paternità ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001 - ***art. 44 CCNL 2016 - 2018;***
- Permessi previsti dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 – ***art. 33 CCNL 2016 - 2018;***
- Congedo previsto dall'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001; ***art. 44 CCNL 2016 - 2018;***
- Permessi di cui all'art. 33, commi 2, 3 e 6, della legge n. 104/1992 - ***art. 33 CCNL 2016 - 2018;***
- Malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio - ***art. 39 CCNL 2016 - 2018;***
- Cura di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero o per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6, co. 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata - ***art. 38 CCNL 2016 - 2018;***
- Congedi per le donne vittime di violenza - ***art. 36 CCNL 2016-2018;***
- Permessi per lutto - ***art. 31 CCNL 2016 - 2018;***
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare – l'art.11della legge n.287 del 1 aprile 1951, come sostituito dal D.L. n. 31 del 14.2.1978, convertito nella legge n. 74 del 24.3.1978.
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo - ***art. 33 CCNL 2016 - 2018;***
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità
- Esenzione dal servizio dei dipendenti pubblici – ***art. 87, comma 3, del decreto legge 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n.27/2020***

MINISTERO DEL LAVORO - RIPARTIZIONE CENTRI DI RESPONSABILITA'

TABELLA 1 (importi lordo amministrazione)

DIREZIONE GENERALE	FRD 2020 (Performance)	Aggiustamenti anni precedenti	Indennità nazionali	Indennità una tantum Uff. rog. / Cons.	Turni a carico CDR	totali
AMMORTIZZATORI	€ 119.893,12	€ 2.873,40			€ -	**€ 122.766,53**
IMMIGRAZIONE	€ 50.385,47	€ -			€ -	**€ 50.385,47**
NATO-UEO	€ 3.320,70	€ -			€ -	**€ 3.320,70**
OIV	€ 7.029,93	€ -			€ -	**€ 7.029,93**
PIOB UPD	€ 304.745,91		€ 35.116,35	€ 2.123,20	€ -	**€ 341.985,46**
POLITICHE PREVIDENZIALI	€ 106.347,46	€ -			€ -	**€ 106.347,46**
POVERTA'	€ 108.034,22	€ -			€ -	**€ 108.034,22**
RAPPORTI DI LAVORO	€ 128.508,74	€ -			€ 292,11	**€ 128.800,85**
SEGRETARIATO GENERALE	€ 77.333,77	€ -			€ 612,88	**€ 77.946,65**
SISTEMI INFORMATIVI	€ 46.399,03		€ 3.801,86		€ -	**€ 50.200,89**
TERZO SETTORE	€ 61.104,84	€ -			€ -	**€ 61.104,84**
	€ 1.013.103,20	**€ 2.873,40**	**€ 38.918,21**	**€ 2.123,20**	**€ 904,99**	**€ 1.057.923,00**