MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

ACCORDO INTEGRATIVO DI SEDE UNICA – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

L'Ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2024, sottoscritta in data 31 luglio 2025, 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. 0082819- P – del 17.11.2025) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF- RGS prot. n. 242266 del 17.11.2025) 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 vengano recepite nel presente accordo le osservazioni indicate nelle rispettive note.
I rappresentanti dell'Amministrazione, i rappresentanti della RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria si incontrano il giorno 1° dicembre 2025 per la sottoscrizione dell'Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2024.

Tra l'Amministrazione, rappresentata da:

Dott.ssa Grazia STRANO	Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale e dei servizi generali
Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva	Dirigente della divisione IV della Direzione generale per le politiche del personale e dei servizi generali.
Dott.ssa Delfina Treglia	Dirigente della divisione I della Direzione generale per le politiche del personale e dei servizi generali

E le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CISL FP Roma Capitale – Rieti: Marco Sozzi, Igino Rongoni
FED. CONFSAL UNSA: Gian Maria Giovannetti
FLP: Rosalia Marullo
FEDERAZIONE INTESA FP:

e la RSU:

Alessandra Pone, Francesca Ferradino, Leonardo Raccio, Caterina Chiocchetta, Maurizio Matarazzo, Marco Guarneri, Laura Natale, Simona Imbimbo, Simona Delfini, Rossella Pignataro, Claudia Cesetti

Svolgono i compiti di segreteria: Minichiello Manuela, Matteucci Daniela, De Cristofano Monica, Bonanni Fabio

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo disciplina i criteri di distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024, pari ad euro 958.667,57, in applicazione del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2022/2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025.

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.INDENNITA'

L'importo di Euro 48.533,94 viene destinato a retribuire le seguenti indennità nazionali:

- indennità di turno: Euro 37.386,18
- indennità di reperibilità: Euro 5.533,59
- indennità per i centralisti non vedenti: Euro 5.614,17

2.1 Indennità di turno

Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità come determinata dall'articolo 20, comma 5, del CCNL 27/01/2025:

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 29, comma 2, lett. a) del CCNL citato;

b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 29, comma 2, lett. a) del CCNL citato;

c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 29, comma 2, lett. a) del CCNL citato;

d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'articolo 29, comma 2, lett. a) del CCNL citato.

2.2 Indennità di reperibilità

Si applica la disciplina dell'articolo 20 del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018 così come previsto dall'articolo 38 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.

2.3 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.

2.4 Disposizioni comuni alle varie indennità nazionali

Si precisa che, in caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità nazionali, 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 alla incentivazione del personale secondo le modalità di seguito indicate.

2.5 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, al Consegnatario e al RSPP.

2.6 Incentivazione per la responsabilità di piano operativo

Una quota pari al 3% 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 alla misurazione e valutazione della performance individuale che deve avvenire sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con riferimento alla componente obiettivi e alla componente comportamenti e capacità; pertanto, l'attribuzione della relativa quota avviene sulla base del risultato delle due componenti. A tal fine il valore percentuale di conseguimento obiettivi cui fare riferimento è dato dalla somma dei valori indicati, nella scheda di valutazione della performance prevista dal SMVP, nella SCHEDA I, rispettivamente nella Sezione A alla voce "Punteggio ponderato (A)" e nella Sezione B, alla voce "Punteggio ponderato (B)".

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.

3 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 sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024.

3.1 *Performance organizzativa*

La parte delle risorse disponibili, al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 33, comma 2, lett. b) e d), del vigente CCNL 2022/2024, 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 in considerazione della valutazione dei risultati raggiunti dal gruppo/Unità organizzativa in relazione agli obiettivi assegnati in ciascun piano operativo alle Unità organizzative in cui si articolano le Divisioni.

3.2. *Performance individuale*

La quota del 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* individuale, come previsto dall'art. 33, comma 3, del vigente CCNL.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo.

Nell'attribuzione delle quote si deve tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti.

La valutazione della performance individuale deve avvenire sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con riferimento alla componente obiettivi e alla componente comportamenti e capacità; pertanto, l'attribuzione della relativa quota avviene sulla base del risultato delle due componenti. A tal fine il valore percentuale di conseguimento obiettivi cui fare riferimento è dato dalla somma dei valori indicati, nella scheda di valutazione della performance prevista dal SMVP, nella SCHEDA M, rispettivamente nella sezione A alla voce "Punteggio ponderato (A)" e nella Sezione B, alla voce "Punteggio ponderato (B)".

3.3. *Fasce di merito*

La valutazione della performance del personale delle aree funzionali è ricondotta in quattro fasce di merito in ragione del punteggio complessivamente raggiunto, tenendo conto sia della componente risultati, sia della componente comportamenti.

Le fasce di merito sono così di seguito rappresentate:

FASCIA DI MERITO	PUNTEGGIO
ALTA	91-100
MEDIA	61-90
BASSA	41-60
NEGATIVA	0-40

La percentuale del compenso connesso agli esiti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è pari al 94,30%.

4 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 78 del CCNL 2016-2018, le parti convengono che ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata venga attribuita, a valere sulle somme destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale. La quota massima di personale con accesso alla maggiorazione di cui trattasi è pari al 10% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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.

A parità di merito, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni nel triennio 2022/2024, nell'ambito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e/o dell'ex ANPAL.

Qualora, anche in applicazione del predetto criterio, si continuasse ad avere una situazione di parità, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno dimostrato un miglioramento significativo rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, la maggiorazione sarà attribuita in base al maggior apporto partecipativo.

Roma, 1° dicembre 2025

PER L'AMMINISTRAZIONE
FIRMATO:

Dott.ssa Grazia STRANO

Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva

Dott.ssa Delfina Treglia

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

CISL FP Roma Capitale – Rieti:
FIRMATO: Marco Sozzi, Igino Rongoni

FED. CONFSAL UNSA:
FIRMATO: Gian Maria Giovannetti

FLP:
FIRMATO: Rosalia Marullo

CONFINTESA FP:

RSU