MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E 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, 31 luglio 2025**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2024**
Composizione della delegazione trattante	▪ ***Delegazione di Parte pubblica***: ° Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali *Dott.ssa Grazia STRANO* ° Dirigente della divisione IV della Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali *Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva* ° Dirigente della divisione I della Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali *Dott.ssa Delfina Treglia* • ***Delegazione di Parte sindacale*** ***OO.SS territoriali ammesse alla contrattazione*** CISL FP Roma Capitale - Rieti, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA FP, FLP • ***OO.SS. presenti alla contrattazione***: CISL FP Roma Capitale - Rieti, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA FP, FLP ▪ ***OO.SS. firmatarie***: CISL FP Roma Capitale - Rieti, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA FP, FLP ▪ ***RSU firmatarie:*** nessuna
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 2024
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. 12 del 31 gennaio 2025, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2025 del Ministero. Con D.M. n. 91 del 1 luglio 2025 è stata integrata la sottosezione 3.3. rubricata *Piano triennale del fabbisogno del personale* del PIAO 2025-2027.
		L'OIV ha effettuato, alla luce della delibera ANAC n. 213/2024, 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 31 maggio 2024 della delibera n. 203/2023, attestando in data 3.07.2024 veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione. La relazione sulla performance è stata adottata con DM n. 100 del 24.06.2024.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2

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 sottoscritta in data 31 luglio 2025, sottoposta a certificazione, è stata adottata in osservanza del vigente CCNL - Comparto Funzioni Centrali, sulla base delle altre norme legislative e contrattuali in vigore nel periodo di riferimento dell'attività oggetto dell'incentivazione della produttività, nonché sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Dicastero adottato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024. La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari, i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2024 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 2024 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è uguale ad **€ 958.667,57**, al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione che del dipendente, è suddiviso in RISORSE FISSE pari a **€ 150.657,00**, al netto dell'importo per le progressioni economiche all'interno delle aree pari a **€ 204.940,78** e in RISORSE VARIABILI pari a **€ 808.010,57.** Una volta detratte a monte le risorse destinate alle indennità nazionali e alle altre indennità di responsabilità, riconosciute all'Ufficiale rogante, al Consegnatario, al responsabile del Centro Servizi Informatici e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), 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. L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta in base alla 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.

Altre indennità di responsabilità:

una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 1.500,00 lordo pro-capite annuo viene destinata al responsabile del centro servizi informatici, Euro 1.000,00 lordi pro capite annui viene destinata all'Ufficiale Rogante, al Consegnatario e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

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.

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)".
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
NEGATIVITA'	0-40

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 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, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, garantendo una unità in ciascuna Divisione. La misura di tale maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei valori individuali attribuiti al personale che ha conseguito una 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 abbiano dimostrato un miglioramento significativo rispetto all'anno precedente in cui non siano stati destinatari della maggiorazione; in caso di ulteriore parità, la maggiorazione sarà attribuita in base al maggior apporto partecipativo. Inoltre, l'Amministrazione, durante la riunione del 31 luglio 2025, ha informato le OO.SS. che le risorse provenienti dalla soppressione dell'ex ANPAL, pari ad euro 276.508,42 e riferite al FRD di competenza dell'anno 2024, non sono state ancora assegnate dal MEF e, pertanto, sono state nuovamente richieste in fase di assestamento di bilancio per l'esercizio finanziario 2025. Le parti al riguardo hanno convenuto di procedere alla distribuzione delle risorse ex Anpal sopracitate con i medesimi criteri stabiliti nell'ipotesi di accordo relativa al FRD 2024, non appena tali risorse saranno rese disponibili.
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 2024. A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse decentrate è accantonata la somma di Euro 48.533,94 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 FRD per l'anno 2024, 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 € 1.000,00 lordo dipendente pro-capite viene destinata all'Ufficiale Rogante, al Consegnatario e al RSPP e una quota delle risorse di parte variabile, pari a € 1.500,00 lordo dipendente pro-capite, viene destinata al responsabile del Centro Servizi Informatici; - una quota del 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* individuale, come previsto dall'art. 33, comma 3, del vigente CCNL; - una quota 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; - ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata (5%) in ciascun CDR, in base il Sistema di misurazione e valutazione delle perfomance, 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 una 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 2023, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2023.

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 -CCNL comparto Funzioni Centrali- triennio 2022/2024
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 2024

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 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2022)	16.181,31
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 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2022)	141.519,84
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	142.230,00
EFFETTIVE 20 UNITA' **PNRR** DL 80/2021	55.418,00
D.L. 152/2021 10 UNITA' PNRR	22.990,20
D.L. 75/2023 SOPPRESSIONE ANPAL	276.508,42
TOTALE RISORSE FISSE - A)	**2.143.936,81**
VOCI UTILIZZO FUA (anni precedenti)	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche Anno 2020	**707.912,00**
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche Anno 2023 con ex aequo e rit	
TOTALE IMPIEGHI	**707.912,00**
TOTALE SEZIONE A)	**1.436.024,81**
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**
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2022	**0,00**
TOTALE SEZIONE - B)	**874.368,77**
TOTALE (A + B) = C)	**2.310.393,58**
SEZIONE D RISORSE VARIABILI	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	841.158,19
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	5.518,91
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2023 RATEO	9.092,10
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2023 RATEO	99.518,35
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione personale cessato 2023	198.662,30
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-92.956,81
TOTALE RISORSE VARIABILI D)	**1.060.993,04**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (C+D)	**3.371.386,62**
DETERMINAZIONE LIMITE	
LIMITE FONDO 2016 AGGIORNATO 2023	1.916.126,82
EFFETTIVE 8+1 UNITA' L.178/2020 ART. 1 COMMA 179	-24.938,10
LEGGE 145/2018 ART. 1 COMMA 301 ASSUNZIONI IN DEROGA	-224.860,00
LEGGE 145/2018 ART. 1 COMMA 301 ASSUNZIONI IN DEROGA	142.230,00
DL 8172021 EFFETTIVE 15 +7 UNITA' PNRR	-60.959,80
DL 80/2021 20 UNITA' PNRR	55.418,00

DECRETO LEGGE 152/2021ASSUNZIONI IN DEROGA 8 UNITA' PNRR	18.392,16
DECRETO LEGGE 152/2021ASSUNZIONI IN DEROGA 2 UNITA' PNRR	4.598,04
RISPARMI PEO	141.519,84
D.L. 44/2023 ASSUNZIONI 50 FUNZIONARI 92.254,00	
LIMITE FONDO ANNO 2016 AGGIORNATO AL 2024 SICOGE	**1.967.526,96**
IMPORTO DA EX ANPAL	**276.508,42**
TOTALE FONDO ANNO 2024	**2.244.035,38**
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche Anno 2023 con ex aequo e rit	**803.918,61**
TOTALE FONDO EFFETTIVO	**1.440.116,77**

IMPORTO ANPAL DOVUTO NON ASSEGNATO	276.508,42
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche Anno 2024	204.940,78

FRD ANNO 2024 DA DISTRIBUIRE	**958.667,57**

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024			
			TOTALE UNITA'
			770
ISTITUTI RETRIBUTIVI DI CUI ART. 50 CCNL 2019/2021	**UNITA' DI PERSONALE**	**IMPORTO UNITARIO**	**IMPORTO COMPLESSIVO**
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	770	859,97	662.180,53
PERFORMANCE INDIVIDUALE	770	284,71	219.224,37
TRATTAMENTI ECONOMICI DI CUI ALL'ARTICOLO 50, COMMA 2 , LETTERA C) CCNL 2019/2021	-	-	-
INDENNITA' DISAGIO	-	-	-
INDENNITA' RISCHIO	-	-	-
INDENNIT A' TURNI (*)	23	1.224,93 (**)	28.173,46
INDENNITA' PARTICOLARI O GRAVOSE ARTICOLAZIONI ORARIO DI LAVORO	-	-	-
INDENNITA' REPERIBILITA'	4	1.042,50	4.170,00
INDENNITA' CORRELATE ALLA RESPONSABILIT A'	214	105,61	22.600,45
INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ARTICOLO 54 DEL CCNL 2019/2021	4	Importi definiti nell'Ipotesi di Accordo Ufficiale Rogante € 1.327,00 Consegnatario € 1.327,00 Responsabile C.S.I. € 1.990,50 Responsabile SPP € 1.327,00	5.971,50
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (*)	80		204.940,78
INDENNIT A' 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 FEBBRAIO 2018	-	-	-
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ART. 78 CCNL 2016/2018 (*)	almeno il 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascuna struttura	importo subordinato all'assegnazione della fascia di merito	processo di valutazione non avviato - in attesa di certificazione
EVENTUALI ULTERIORI ISTITUTI PREVISTI DA CCNL A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRA TE *(ISTITUTI DA INDICARE)* **CENTRALINISTI NON VEDENTI**	4	1.057,68	4.230,72
(*) sono necessari i prospetti dimostrativi dettagliati della spesa (**) nel prospetto allegato gli importi sono calcolati su base oraria per Famiglia professionale, come da CCNL19/21			

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.