



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL
FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	23.01.2026
Periodo temporale di vigenza	Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Min. Plen. Patrizia Falcinelli, Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione; Min. Plen. Nicola De Santis, Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA FP, UIL PA Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA FP, UIL PA
Soggetti destinatari	Personale di questa Amministrazione inquadrato nelle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari di cui all'art. 13 del CCNL funzioni centrali 2019-2021 e personale, dello stesso comparto, di altre Amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo presso questo Ministero. E' espressamente escluso il personale indicato all'art. 5 e in particolare il personale in servizio presso il Commissariato generale del governo italiano per Expo 2025 Osaka secondo quanto stabilito dall'art. 3 comma 1 del DPCM del 15.06.2022.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modalità di utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2025: a) remunerazione di indennità attribuite per l'effettivo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità relativi alle posizioni organizzative; b) remunerazione di attività effettivamente svolte e che comportano rischi e disagi; c) incentivazione della produttività individuale e organizzativa.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	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. 1310/304 del 31 gennaio 2025 è stato adottato il PIAO del 2025-2027.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 lett. a) del D.Lgs. 33/2013
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 lett. b) del D.Lgs. 33/2013
	La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni	

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2022-2024, Comparto Funzioni Centrali, hanno sottoscritto, in data 23.12.2025, l'Ipotesi di Accordo sull'utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 con cui hanno concordato le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo illustrate nell'articolo 1 commi 1 e 2.

In particolare:

- comma 1: tenuto conto dell'avvenuto aumento del personale dell'Area dei Funzionari e dei relativi incarichi attribuiti, è stato convenuto di destinare oltre alla somma di **€1.200.000,00**, la somma aggiuntiva di **€ 1.300.000,00** (lordo amministrazione) a valere sul cap.1621\2024 per il finanziamento delle posizioni organizzative, e da ripartire sui capitoli stipendiali.
- comma 2: le parti, con accordo stipulato in data 10 novembre 2025, hanno destinato la somma ulteriore pari a € 1.919.953,31 a finanziare le progressioni economiche orizzontali.
- comma 3: le Parti hanno quindi stabilito di ripartire la somma di **€ 12.585.614,95** a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione, per le ulteriori finalità del presente accordo, convenendo infine che le somme attribuite e non utilizzate dai singoli Centri di Responsabilità per il pagamento delle indennità specifiche saranno portate ad incremento degli importi assegnati per la produttività.

Nell'articolo 3 si è proceduto all'individuazione delle finalità da perseguire attraverso le risorse disponibili (indicate nell'articolo 1) specificando le risorse destinate a ciascuna di esse. Si prevede in primo luogo, alle lettere A e B, la corresponsione delle indennità attribuite in funzione dell'effettivo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità relativi alle posizioni organizzative di cui all'articolo 17 del CCNL 2022-2024.

Le altre indennità specifiche sono elencate nel testo dell'Accordo in parola alle lettere C, D ed E. In conformità a quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del CCNL 2022-2024, le ulteriori risorse disponibili sono utilizzate per finanziare i turni e la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza, nonché per compensare l'esercizio di compiti che comportano disagi connessi al rapporto con l'utenza o allo svolgimento di attività relazionali o usuranti e alla gravosità dell'orario di lavoro. Tali indennità contribuiscono a salvaguardare la specificità delle funzioni del MAECI, consentendo di gestire la complessa e variegata rete estera 24 ore al giorno nell'arco di tutta la settimana.

È altresì prevista la compensazione dell'esercizio dei compiti che espongono a specifiche responsabilità amministrative e penali (in particolare gli incarichi di consegnatario, cassiere, ufficiale rogante e sostituti). Si precisa che le indennità sono riconosciute solo in quanto strettamente connesse ad attività effettivamente caratterizzate da "rischio" e "disagio", ovvero dall'assunzione di elevati

livelli di responsabilità e di un alto grado di autonomia. Tutte le indennità sono attribuite in corrispondenza di attività e situazioni lavorative effettivamente svolte e gravose.

Le risorse complessivamente destinate alla produttività – indicate all'art. 3, lett. F – sono state ripartite tra i Centri di Responsabilità assegnando a ciascun Centro un importo volto a remunerare la produttività individuale e organizzativa dei dipendenti che prestano servizio nel CdR stesso sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del MAECI (Decreto Ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010 e successive modificazioni, con D.M. n. 1310/304 del 31 gennaio 2025 di adozione del PIAO del 2025-2027). Il compenso incentivante la produttività individuale sarà corrisposto effettuando una ponderazione tra l'assiduità partecipativa del dipendente, determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, e la valutazione individuale dei comportamenti organizzativi del dipendente, regolata in base ai parametri contenuti nella seguente tabella.

VALUTAZIONE	QUOTA
100	1
da 99,5 a 99,9	0,9
da 98 a 99,4	0,8
da 90 a 97,9	0,7
da 85 a 89,9	0,6
da 80 a 84,9	0,5
da 75 a 79,9	0,2
inferiore a 75	0

Il compenso incentivante la produttività organizzativa sarà corrisposto sulla base del punteggio di risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, tenuto conto dell'assiduità partecipativa del dipendente, determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Inoltre in applicazione dell'istituto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita – a valere sulle risorse destinate a incentivare la produttività individuale (70% dell'importo complessivamente destinato alla produttività individuale e organizzativa) – una maggiorazione pari al 45% del valore medio dei premi individuali. Il valore medio *teorico* è calcolato sulle risorse destinate complessivamente alla performance individuale e sul personale beneficiario in servizio alla data del 31.12.2025.

Tale maggiorazione potrà essere attribuita ad un massimo del 20% del personale in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Qualora il numero dei candidati in possesso della valutazione massima attribuibile superi la percentuale del 20%, si terrà conto dei seguenti criteri: una permanenza pari o superiore a 334 giorni nell'arco dell'anno, complessità del lavoro svolto, responsabilità assunte e risultati conseguiti nel periodo di riferimento, attestata dal Dirigente generale/Dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

L'Accordo è stato adottato nell'osservanza di quanto previsto dal CCNL 2022-2024 e in particolare dall'articolo 33, che stabilisce le finalità generali da perseguire attraverso il Fondo Risorse Decentrate, nonché dal CCNL 2016-2018 all'art. 78 relativo alla differenziazione del premio individuale. In sede di contrattazione integrativa a livello di Direzioni Generali e strutture equiparate, ed esclusivamente per le materie riservate a tale ambito, le Parti provvederanno ad applicare e gestire in sede locale quanto determinato a livello di amministrazione.

Si specifica, ad ogni buon fine, che le Parti firmatarie del presente accordo hanno provveduto esclusivamente alla disciplina delle materie devolute all'ambito negoziale e indicate nell'articolo 7 del CCNL 2022-2024. Si precisa al riguardo che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici

e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con le capacità e poteri del privato datore di lavoro, come previsto dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001.

“Si attesta, ai sensi degli artt. 22 e 20, comma 1-bis, D.lgs. n. 7 marzo 2005, n. 82 che il presente documento, composto da n 4 pagine è conforme all'originale presente agli atti della DGRI – Unità Relazioni Sindacali”

Firmato

*Il Vicario del Capo dell'Unità
Cons. Leg. Francesco De Angelis*