



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI GENERALI E LA DIGITALIZZAZIONE

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1

Relazione illustrativa all'Ipotesi di Accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate 2025 sottoscritto in data 15 aprile 2026

La presente Relazione è stata redatta in conformità agli schemi dettati dalla circolare MEF n. 25 del 19/07/2012 prot. N. 64981.

MODULO I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	15 aprile 2026
Periodo temporale di vigenza	2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio: Capo del personale • Dirigente Div 1 – Relazioni Sindacali • Dirigente Div. 3 – Trattamento economico • Dirigente Div. 4 – Reclutamento, contenzioso e Ufficio Disciplina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • CISL FP • FED CONFSAI-UNSA • CONFINTESA FP • FLP • UIL PA Organizzazioni sindacali firmatarie: • CISL • FED CONFSAI-UNSA • UIL PA • FLP • CONFINTESA (dichiarazione di adesione)

Soggetti destinatari		Dipendenti dell'Amministrazione centrale e periferica sia a tempo pieno che a tempo parziale ad eccezione del personale appartenente all'Area della dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di distribuzione delle risorse di parte variabile e di quota parte delle risorse di parte fissa del Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Accordo in parola è inviato all'Ufficio Centrale di Bilancio per la certificazione, che sarà allegata alla presente Relazione Illustrativa all'atto della trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'IGOP (art. 40 ^{bis} , commi 1 e 2, D.Lgs.n. 165 del 2001, come riformulato ex art. 55 D.Lgs. n. 150 del 2009).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Al momento in cui si scrive è stato adottato il PIAO 2026-2028 con decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 13 del 28 gennaio 2026. Nel 2025, anno di competenza del Fondo risorse decentrate oggetto della presente contrattazione, era vigente il PIAO 2025-2027 adottato con decreto ministeriale n. 20 del 31 gennaio 2025.
		Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti è soppresso il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), in quanto assorbito nell'apposita sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) .
		Per l'anno 2025 il rispetto degli obblighi di pubblicazione alla data del 31 maggio 2025 è stato attestato dall'Organismo facente funzioni dell'OIV in data 8 gennaio 2026 ai sensi della delibera ANAC n. 192/2025.

Eventuali osservazioni: si ritiene di aver rappresentato ogni elemento utile

MODULO II

Illustrazione dell'articolato del contratto

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

L'ipotesi di accordo che si sottopone a certificazione è stata adottata nella vigenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025, di seguito denominato CCNL, fatta salva l'applicazione delle disposizioni non disapplicate dei CCNL 2019-2021 e 2016-2018, sottoscritti rispettivamente il 9 maggio 2022 e il 12 febbraio 2018. Il richiamo a disposizioni contrattuali previgenti è reso possibile dall'art. 38 del CCNL che testualmente recita che "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs.n. 165/2001".

Dal punto di vista normativo l'ipotesi che qui si esamina è coerente con il contesto legislativo di riferimento (D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. e D.Lgs. n. 150 del 2009).

Detta ipotesi definisce gli utilizzi del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2025 rimaste ancora da contrattare, al netto delle risorse che l'Accordo integrativo sottoscritto in via definitiva il 17 ottobre 2025 ha già destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 16 CCNL 2022-2024, dell'indennità di posizione organizzativa ex art. 17 CCNL 2022-2024 e delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL 2019-2021.

Ciò premesso, con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 15 aprile u.s. le parti hanno individuato i soggetti destinatari del Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2025 - al netto degli utilizzi sopra indicati - nonché i criteri per l'utilizzazione del medesimo alla luce degli artt. 33 del CCNL e 78 del CCNL 2016-2018, con l'intento di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in coerenza con le previsioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

Nello specifico, una volta definito il campo di applicazione (art. 1) e l'oggetto (art. 2), l'ultimo capoverso dell'articolo 3 (Fondo risorse decentrate 2025) dà contezza dell'ammontare delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa in corso, che per l'anno *de quo* ammontano complessivamente a € **17.394.073,00**, come specificatamente dettagliato nella Relazione Tecnica.

Preso atto dell'ammontare delle risorse disponibili, con l'articolo 4 (Utilizzo delle risorse) le parti hanno concordato le modalità di utilizzazione del Fondo stanziando le quote destinate a ciascuna delle finalità prescelte (come meglio specificato nel quadro analitico riportato a seguire) per finanziare i seguenti istituti contrattuali:

- a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti;
- b) indennità per turnazioni e reperibilità;

c) compensi per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva.

Nel dettaglio, l'art. 4, lett. a), stanziava € **174.638,00** per la remunerazione delle prestazioni dei centralinisti non vedenti o ipovedenti, cui sarà corrisposta un'indennità di mansione giornaliera, pari all'importo lordissimo di € 7,50, come previsto dalla normativa vigente.

A seguire la lett. b) del medesimo art. 4 destina € **129.479,10** al personale delle sedi ministeriali che, in quanto impiegato per l'espletamento dei servizi comuni, ha effettuato turnazioni o è stato collocato in reperibilità nell'anno 2025.

In merito agli istituti dei turni e della reperibilità si precisa che a decorrere dal 1 gennaio 2022 trova applicazione l'accordo integrativo con cui le parti hanno ridefinito la disciplina degli istituti delle turnazioni e reperibilità ed i correlati compensi, sottoscritto in via definitiva in data 23 ottobre 2023 al termine dell'*iter* di certificazione dell'ipotesi di accordo concordata in data 7 ottobre 2021, e che ad ogni buon fine si allega alla presente relazione.

Tutta la restante parte del Fondo risorse decentrate (pari a € **17.089.955,90**) è devoluta dall'art. 4, lett. c), al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance, individuale e organizzativa, che verranno determinati avvalendosi del Sistema di valutazione della performance approvato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con i D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e 7 agosto 2020, n. 334.

Pertanto, nel rispetto del dettato contrattuale, le predette risorse sono state suddivise in parti uguali e quindi destinate per il 50% ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e per il restante 50% a quelli correlati alla performance individuale.

Con ciò le parti hanno introdotto una novità rispetto agli accordi integrativi degli anni precedenti che destinavano il 70% del fondo alla performance organizzativa e il 30% a quella individuale.

L'opzione accolta nella presente contrattazione recepisce e rafforza l'orientamento verso gli aspetti meritocratici del lavoro pubblico e esprime tale propensione da parte sia dell'amministrazione che delle organizzazioni sindacali.

Nel dettaglio, il sistema ivi contemplato prevede che il compenso incentivante la produttività venga quantificato, per ciascun dipendente avente titolo, in parte in misura proporzionale al contributo prestato al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa (performance organizzativa) - attestato dal punteggio ottenuto per questa voce - e, per la restante parte, in misura proporzionale al punteggio ricevuto per il comportamento organizzativo (performance individuale).

Si ritiene peraltro di dover sottolineare che per ciascun dipendente tanto la performance organizzativa quanto quella individuale vengono ponderate con precisione grazie all'applicazione presso questa Amministrazione di un accurato sistema di valutazione, che disciplina dettagliatamente il procedimento di attribuzione dei punteggi.

In base a tale sistema la valutazione consiste nell'attribuzione, a ciascun dipendente, di un punteggio fino a 100 punti, di cui massimo 75 per la valutazione delle prestazioni, ovvero legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, e massimo 25 per la valutazione del comportamento organizzativo, ovvero legata alla qualità del contributo del dipendente alla performance generale dell'unità organizzativa, impedendo quindi che vi sia una distribuzione indifferenziata di premi e incentivi.

Ne deriva che per tutto il personale il compenso incentivante la produttività organizzativa sarà determinato in misura proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun lavoratore nell'unità organizzativa di appartenenza per il contributo prestato ai fini del raggiungimento degli obiettivi e,

con riferimento al comportamento organizzativo, in misura proporzionale ai pesi attribuiti alle seguenti fasce di punteggio: 5-8, 9-13, 14-18, 19-25 secondo lo schema sotto indicato:

FASCE	PUNTEGGIO	PESI
1	25-19	125
2	18-14	115
3	13-9	110
4	8-5	100

Inoltre, nell'ottica della premialità e della differenziazione del premio individuale ai sensi dell'articolo 78 del CCNL 2016/2018, l'art. 4 stabilisce che al 5% del personale che nell'anno 2025 ha conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio-pro capite dei premi attribuiti al personale rientrante nella fascia 1.

A tal riguardo sempre l'art. 4 detta le modalità con le quali vengono individuati gli aventi titolo alla maggiorazione, nonché il criterio da applicare nel caso in cui il numero delle proposte da parte dei dirigenti valutatori superi la percentuale del 5%, definendo inoltre anche le modalità di calcolo dei compensi di cui alla lett. c) con l'individuazione dei periodi di assenza che non vanno computati come presenza in servizio.

In conclusione, si evidenzia l'art. 5 dell'ipotesi di accordo, che contiene la clausola di salvaguardia che destina alla remunerazione della produttività le eventuali somme individuate per la retribuzione delle voci indicate all'art. 4, lett. a) e b) che siano rimaste inutilizzate.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Risorse Decentrate

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di erogazione
Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti o ipovedenti	€ 174.638,00	Per i giorni di effettivo servizio prestato
Indennità per turnazioni e reperibilità	€ 129.479,10	A fronte delle prestazioni effettivamente rese
Compensi per l'incentivazione della produttività	€ 17.089.955,90	Previa valutazione con i criteri all'uopo individuati

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

L'ipotesi di accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto appartiene alla tipologia del contratto integrativo economico annuale e, inoltre, i precedenti accordi decentrati hanno cessato la loro efficacia con l'esercizio economico di riferimento.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse verranno attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e nelle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico:

- D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;
- D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Comparto funzioni centrali (2016/2018) firmato il 12 febbraio 2018;
- CCNL Comparto Funzioni Centrali (2019/2021) firmato il 9 maggio 2022;
- CCNL Comparto Funzioni Centrali (2022/2024) firmato il 27 gennaio 2025.

d) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, definiti all'interno del PIAO (2025-2027) e adottati dall'Amministrazione

L'erogazione dei compensi correlati alla produttività trova la sua garanzia circa la correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale nell'adozione presso il MIT di un Sistema di valutazione idoneo a garantire il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni struttura.

Tale sistema, previsto com'è noto dal D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con i D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e 7 agosto 2020, n. 334, appronta gli strumenti per valutare il peso dell'apporto individuale, cui è commisurato il compenso correlato alla produttività nelle forme previste dall'articolo 4 dell'ipotesi di accordo integrativo *de quo*.

Inoltre l'ipotesi di accordo in esame, in coerenza con la spinta meritocratica impressa anche al lavoro pubblico, individua fasce di punteggio cui è correlata la quantificazione del compenso per la performance organizzativa proprio nell'intento di differenziarlo in ragione dell'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione annuale.

In questa ottica si pone, da ultimo, anche quanto deciso con il penultimo capoverso dell'articolo 4 dell'ipotesi di accordo al fine di dare attuazione all'articolo 78 del CCNL 2016-2018 che, ispirato al principio di premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale" al fine di riconoscere a una quota limitata di dipendenti, che abbiano conseguito una valutazione più elevata, una maggiorazione del premio individuale.

La misura di tale maggiorazione, in sede di contrattazione integrativa, è stata confermata nel suo valore minimo, ovvero il 30% del valore medio-procapite dei premi attribuiti al personale rientrante nella fascia 1. Nello stesso accordo le parti hanno stabilito che detta maggiorazione può essere attribuita al 5% del personale di ciascuna struttura dirigenziale generale che abbia conseguito la

valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25), dettando altresì i criteri per l'individuazione dei dipendenti aventi titolo alla maggiorazione *de quo*.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si ritiene di aver rappresentato tutte le informazioni.

IL DIRETTORE



Fiammetta
Furlai



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

**DIPARTIMENTO PER LE OPERE PUBBLICHE, LE POLITICHE ABITATIVE E URBANE LE
INFRASTRUTTURE IDRICHE E LE RISORSE UMANE E STRUMENTALI
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO, DEGLI AFFARI GENERALI
E DELLA GESTIONE SOSTENIBILE DEL MINISTERO
Divisione I**

Accordo integrativo sui criteri di ripartizione e le modalità di distribuzione delle indennità dovute a particolari esigenze di lavoro ai sensi degli articoli 19, 20 e 77, comma 2, lett. c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

A seguito del parere favorevole emesso dagli organi di controllo al termine della procedura prevista dall'art. 40bis, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, sull'Ipotesi di accordo di contrattazione integrativa siglata in data 7 ottobre 2021 ai fini dell'individuazione dei criteri di ripartizione e delle modalità di distribuzione delle indennità dovute a particolari esigenze di lavoro ai sensi degli articoli 19, 20 e 77, comma 2, lett. c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, il giorno 23 marzo 2023 si è svolto l'incontro tra la parte pubblica e le OO.SS. rappresentative del personale delle Aree.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto in via definitiva il seguente Contratto Integrativo sui criteri di ripartizione e le modalità di distribuzione delle indennità dovute a particolari esigenze di lavoro, ai sensi delle disposizioni contrattuali sopra citate.

Art. 1 DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le parti convengono che il presente accordo integrativo abbia efficacia dal 1° gennaio 2022 fino alla sottoscrizione del successivo e si applichi a tutto il personale assunto a tempo determinato o indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, appartenente alle Aree prima, seconda e terza, in servizio presso le strutture centrali e periferiche del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Nel testo del presente accordo per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Art. 2
OGGETTO DELL'ACCORDO

Con il presente accordo le parti stabiliscono i criteri e le modalità di distribuzione delle indennità dovute a particolari esigenze di lavoro in conformità a quanto previsto dagli articoli 19, 20 e 77, comma 2, lett. c), del CCNL.

Art. 3
INDENNITA' DI MANSIONE AI CENTRALINISTI NON VEDENTI O IPOVEDENTI
(L. 113/85 – art. 9, comma 1)

Compete a tutti i centralinisti non vedenti, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, una indennità di mansione di importo pari a € 7,50 giornalieri, al lordo degli oneri a carico del lavoratore e dell'Amministrazione.

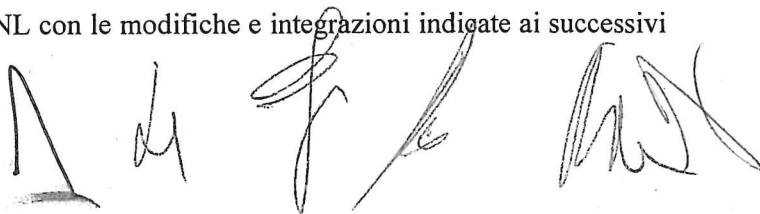
L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve alcune eccezioni:

- a) Assenza per ferie
- b) Assenza per malattia dipendente da causa di servizio
- c) Assenza per infortunio sul lavoro
- d) Frequenza a corsi professionali dell'Amministrazione
- e) Donatori di sangue
- f) Donatori di midollo
- g) Motivi sindacali
- h) Beneficiari della legge 104/92
- i) Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie)
- j) Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto
- k) Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni del giudice di popolare
- l) Assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto)

In tutti i casi di rapporto a tempo parziale per il calcolo dell'indennità si applica la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al punto 1.

Art. 4
INDENNITA' PER TURNI

Si applica la disciplina prevista dall'articolo 19 del CCNL con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi.



In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, gli uffici che hanno necessità di garantire i servizi a copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni possono istituire turni giornalieri di lavoro, sulla base delle disposizioni di cui al citato art. 19.

In particolare, nell'ambito di tali uffici, possono effettuare turnazioni esclusivamente i dipendenti che svolgono le seguenti mansioni:

- autisti
- addetti al servizio vigilanza e passi
- addetti alla gestione e conduzione dei sistemi informativi
- Segreterie delle Direzioni Generali

Al fine di 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) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a), del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;
- d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

L'indennità di cui al comma precedente, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Le maggiorazioni di cui al precedente comma 3 verranno applicate ai turni effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI e sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19, comma 7, del CCNL Funzioni centrali.

Art. 5 REPERIBILITA'

Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti disicurezza pubblica, di diretta collaborazione con l'opera del Ministro.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

Le necessità di servizio oggetto di reperibilità si riferiscono alle figure professionali addette alla gestione di impianti, a servizi di sicurezza pubblica, di emergenza, a compiti di vigilanza e di diretta collaborazione con l'opera dei Ministeri.

In particolare, l'istituto della reperibilità è riservato ai dipendenti che svolgono le seguenti mansioni:

- personale tecnico addetto alla gestione delle emergenze nazionali della Direzione Generale delle dighe ed infrastrutture idriche ed elettriche, in quanto centro di competenza della Protezione Civile

- addetti alla gestione e conduzione dei sistemi informativi
- addetti al CISS
- autisti
- personale al servizio dell'Ufficio Tecnico
- Responsabili del servizio di prevenzione e protezione.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di € 26,05 (importo lordo comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'Irap). 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 comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

L'indennità di cui al precedente comma 2 verrà applicata ai turni di reperibilità effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI, per i turni effettuati sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19, comma 7, del CCNL.

Art. 6

COPERTURA FINANZIARIA A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

Per coprire le esigenze relative a particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, la spesa annua presunta ammonta a:

- a) **per l'indennità di mansione per i centralinisti non vedenti a € 210.000,00**
(massimale lordo comprensivo degli oneri a carico del lavoratore e dell'amministrazione)
- b) **per l'indennità per turnazioni e reperibilità a € 140.000,00**
(massimale lordo comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione)

Entro il 30 novembre di ciascun anno le strutture aventi personale cui spettano le indennità per turnazioni e reperibilità, di cui ai punti precedenti, dovranno comunicare alla DG Personale la programmazione di turni e reperibilità dell'anno successivo, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL e dagli accordi sindacali.

La Direzione Generale del Personale, verificato il rispetto del personale avente diritto e del rispetto dei massimali finanziari autorizzerà, entro il 31 dicembre, l'effettuazione dei turni e delle reperibilità richieste per l'anno successivo.

Semestralmente, la Direzione Generale del Personale monitorerà il consuntivo delle turnazioni e reperibilità effettuate, vigilando sul rispetto del massimale summenzionato.

Eventuali sforamenti dei suddetti massimali, per motivate ed indifferibili esigenze di servizio, documentate dalla struttura dirigenziale generale interessata, saranno finanziariamente a carico delle risorse del FRD dell'anno di competenza previa verifica della effettiva disponibilità ed esplicitamente destinate a tale scopo nella contrattazione relativa al medesimo anno, d'intesa con le OOSS.

Non verranno remunerate indennità di turnazione e reperibilità effettuate in assenza di autorizzazione della Direzione Generale del Personale.

Le suddette indennità verranno liquidate con frequenza annuale.

Art. 7

Le somme individuate per la retribuzione delle voci indicate all'art. 6, lett. a) e b), non utilizzate per i relativi scopi, confluiranno nel Fondo Risorse Decentrate dell'anno di riferimento e verranno utilizzate secondo le modalità definite di volta in volta dagli accordi annuali.

Roma, 23 MAR. 2023

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

FPCOU CAPARDOZU
SABBADU

CONFIDENTIAL UNCLASSIFIED RITOO

FLP 2 Hays County

USB Pi Non so se possibile
(seguire nota)

Confidential

Appl. Ely

VIL PA Vin. hiedl.