



**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 I

**Accordo integrativo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2024**

A seguito del parere 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 19 marzo 2025 ai sensi degli articoli 7, comma 6, e 33 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 e dell'art. 78, comma 3, del CCNL 2016-2018, ai fini della utilizzazione delle risorse di parte variabile e di parte fissa affluite al Fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2024, il giorno 29 settembre 2025 si è svolto l'incontro tra la parte pubblica e le OO.SS. rappresentative del personale delle Aree.

Al termine della riunione, preso atto delle osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'IGOP in merito alla predetta Ipotesi, le parti hanno convenuto di apportare al testo dell'accordo le modifiche richieste e, conseguentemente, hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate destinato al personale delle Aree che nell'anno 2024 ha prestato servizio presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

## Contratto Integrativo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate 2024

### Art. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale non dirigenziale assunto a tempo determinato o indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, in servizio nell'anno 2024 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 2022/2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, di seguito denominato CCNL. Ai sensi dell'art. 38 del predetto CCNL "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".

### Art. 2

#### OGGETTO DELL'ACCORDO

Con questo accordo le parti stabiliscono le modalità di utilizzazione della parte fissa e della parte variabile del Fondo risorse decentrate 2024 ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del CCNL e degli articoli 33 del CCNL e 78, comma 3, del CCNL 2016-2018.

Ai sensi del disposto dell'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi una quota prevalente finalizzata ai trattamenti economici accessori.

### Art. 3

#### FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

Le risorse del Fondo Risorse Decentrate relative all'anno 2024, alla luce delle indicazioni fornite dal MEF-RGS-IGOP, ammontano complessivamente a € **20.285.542,91**.

Di tale importo:

- € 6.066.350,00 sono già stati destinati, dall'accordo integrativo del 22 maggio 2024, al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 2019-2021,

delle indennità di posizione organizzativa ex art. 15 CCNL 2019-2021 e dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL 2019-2021;

- € 1.000.000,00 sono stati assegnati alla Cassa di previdenza ed assistenza per i dipendenti di questa Amministrazione con il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 27690/2024;

- € 948.668,00, provenienti da finanziamenti europei PON, sono stati assegnati con il Decreto del Ragioniere Generale dello Stato n. 251124/2024 e saranno oggetto di contrattazione con specifico e separato accordo integrativo.

Pertanto, le risorse effettivamente disponibili per gli utilizzi previsti dal presente accordo al netto delle destinazioni sopra specificate, ammontano a € **12.270.524,91** come specificato nella allegata tabella.

#### Art. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

L'importo complessivamente disponibile di € **12.270.524,91** verrà utilizzato come segue:

a) indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti:

nella misura di € **185.145,00** per remunerare le prestazioni dei centralinisti non vedenti come previsto dalle normative vigenti, prevedendo un'indennità giornaliera lordissima pari a € 7,50;

b) indennità per turnazioni e reperibilità:

nella misura di € **126.373,00** da corrispondere al personale delle sedi ministeriali in attuazione di quanto statuito dal CCNI del 23 marzo 2023;

c) compensi per l'incentivazione della produttività individuale e organizzativa:

la restante parte del Fondo risorse decentrate, pari a € **11.959.006,91** è destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa nella misura del 70%, pari a € **8.371.304,84**, e alla performance individuale nella misura del 30%, pari € **3.587.702,07**, ai sensi dell'articolo 77, comma 3, del CCNL 2016-2018.

A tal fine verranno utilizzate le risultanze dell'applicazione del Sistema di valutazione della performance approvato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, come modificato con D.M. 31 gennaio 2019, n. 21 e con D.M. 7 agosto 2020, n. 334.

In particolare, le risorse destinate alla produttività saranno ripartite fra le unità organizzative dirigenziali assegnando a ciascun ufficio un importo, calcolato sul numero dei dipendenti,

destinato ad incentivare e remunerare in modo premiale e selettivo la produttività - individuale ed organizzativa - dei dipendenti che prestano servizio nell'ufficio stesso mediante l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In base a tale sistema la valutazione di ciascun dipendente del MIT si sostanzia nell'attribuzione di un punteggio fino a 100 punti, di cui massimo 75 per la valutazione della prestazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza (performance organizzativa) e massimo 25 per la valutazione del comportamento organizzativo ovvero della qualità del contributo del dipendente (performance individuale) alla performance generale dell'unità organizzativa.

Il trattamento economico correlato alla produttività organizzativa sarà corrisposto in misura proporzionale al punteggio ottenuto dall'Unità organizzativa di appartenenza (max 75) e, di riflesso, assegnato a ciascun lavoratore della medesima per il contributo prestato ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

Il trattamento economico correlato alla produttività individuale, ossia alla qualità del contributo prestato da ciascun lavoratore come determinato dal soggetto valutatore secondo il sistema vigente (max 25), sarà invece determinato in misura proporzionale ai pesi correlati al punteggio attribuito, secondo le seguenti fasce di punteggio: 5-8, 9-13, 14-18, 19-25, come riportato nello schema che segue:

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

Ai sensi dell'art. 78, comma 3, del CCNL 2016-2018 per l'anno 2024, al 5% del personale di ciascuna struttura dirigenziale generale che abbia conseguito la valutazione del comportamento organizzativo più elevata (25) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale rientrante nella fascia 1.

L'individuazione degli aventi titolo alla maggiorazione viene effettuata da ciascun Dirigente generale sulla base di una proposta del dirigente valutatore motivata tenendo conto della media delle valutazioni degli ultimi tre anni ovvero, in via subordinata, della complessità del lavoro svolto e della flessibilità d'impiego del dipendente nel periodo di riferimento. Qualora il numero

delle proposte superi la percentuale del 5% il Dirigente generale individua i destinatari della maggiorazione applicando i medesimi criteri.

I compensi in parola (calcolati per anno intero convenzionalmente di 360 giorni) saranno corrisposti in relazione al servizio prestato nel corso dell'anno 2024, al netto dei seguenti periodi di assenza:

- periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
  - periodo precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2024
  - periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2024. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale che cessa dal relativo distacco nel corso dell'anno 2024 ed è assegnato ad altro Ufficio del Ministero;
  - periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2024. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale assegnato a detti Uffici con relativo provvedimento di distacco nel corso dell'anno 2024;
- periodo di assenza per aspettative senza assegni.

Art. 6  
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le somme individuate per il finanziamento delle voci indicate all'art. 4, lett. a) e b) non utilizzate per i relativi scopi confluiranno nei fondi di cui alla lett. c).

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 29 settembre 2025

Per la parte pubblica

*Firmato*

Per le Organizzazioni Sindacali

**CISL FP** *firmato*  
**CONFSAL UNSA** *firmato*  
**FLP** *firmato*  
**CONFINTESA** *firmato*