



Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

ACCORDO DEFINITIVO PER L'EROGAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Il giorno 25 Novembre 2024, presso il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, a seguito di convocazione disposta dal Direttore della Direzione Generale Comunicazione, risorse umane e contenzioso, Dott.ssa Iside Cesarini, si sono incontrate:

La Delegazione di parte pubblica rappresentata dalla Dott.ssa Iside Cesarini, Direttore della Direzione generale CORUC

e

la Delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, titolate ai sensi dell'articolo 7, comma 4, CCNL del 9 maggio 2022, per la stipula dell'accordo integrativo concernente la corresponsione del Fondo risorse decentrate 2023.

Le Parti come sopra rappresentate:

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 128, recante “*Regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica*”, e successive modifiche;

VISTO il decreto ministeriale in data 10 novembre 2021, n. 458/UDCM, recante l'individuazione e la definizione dei compiti degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero della transizione ecologica;

VISTO il decreto Legge 11 novembre 2022, n. 173, recante “*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*”, e, in particolare, l'articolo 4, comma 1, che dispone che il “*Ministero della transizione ecologica*” è ridenominato “*Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica*”;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, triennio 2019-2021;

VISTA la normativa vigente;

VISTO il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con DM n. 455 del 29 dicembre 2023;

VISTA l'Ipotesi di accordo stipulata in data 16 luglio 2024;

VISTA la nota prot. n. DFP-0077274-P in data 11 novembre 2024, acquisita al protocollo MASE n. 212673 in data 20 novembre 2024, con la quale il Dipartimento della Funzione pubblica, a seguito dell'accertamento congiunto ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, ha formulato osservazioni in merito all'Ipotesi di accordo sopracitata, precisando che “*l'ipotesi di accordo in esame possa avere ulteriore corso esclusivamente alle condizioni di cui alla presente e del citato parere del Ministero dell'Economia e delle finanze/IGOP*”;

DATO ATTO che, con il presente Accordo, le Parti intendono indicare i criteri in base ai quali dovrà provvedersi alla ripartizione delle risorse assegnate per il Fondo risorse decentrate 2023, in conformità alle condizioni contenute nel suddetto parere congiunto;

CONVENGONO

Di stipulare, in via definitiva, l'Ipotesi di Accordo, per l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2023, sottoscritta in data 16 luglio 2024, modificata in conformità alle condizioni riportate nel parere congiunto del Dipartimento della Funzione pubblica e dell'IGOP.

PARTE I: PERFORMANCE, PREMI, POSIZIONI DI LAVORO

ARTICOLO 1 (Performance)

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA O DI GRUPPO

L'importo di euro 1.163.617,60 pari alla percentuale del 40% della quota disponibile alla contrattazione del Fondo risorse decentrate 2023, viene destinato alla *performance organizzativa* in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2023 come definiti dalla Direttiva del Ministro, dalla Direttiva di II livello e dalla Direttiva di III livello, in conformità a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* citato in premessa, come di seguito riportato:

- Personale nelle Divisioni delle Direzioni generali: obiettivi Divisione (40%) - obiettivi Direzione generale (10%)
- Personale nelle Divisioni dei Dipartimenti: obiettivi Divisione (40%) - obiettivi Dipartimento (10%)

Il relativo compenso è corrisposto secondo le seguenti percentuali:

- 100% qualora il risultato sia superiore all'80% del peso previsto per la performance della Direzione generale o del Dipartimento ed al 70% del peso previsto per la performance della struttura di II livello;
- 90% qualora il risultato sia compreso tra l'80% e il 60% del peso previsto per la performance della Direzione generale o del Dipartimento e tra il 70% e il 50% del peso previsto per la performance della struttura di II livello.

Nel caso di obiettivi raggiunti dalle predette strutture di riferimento in misura percentuale inferiore rispettivamente al 60% e al 50%, non viene erogato alcun compenso.

- Personale in staff alle Direzioni generali: obiettivi Direzione generale (50%)
- Personale in staff ai Dipartimenti: obiettivi Dipartimento (50%)

Il relativo compenso è corrisposto secondo le seguenti percentuali:

- 100% qualora il risultato sia superiore all'80% del peso previsto per la performance della Direzione generale o del Dipartimento;
- 90% qualora il risultato sia compreso tra l'80% e il 60% del peso previsto per la performance della Direzione generale o del Dipartimento;

Nel caso di obiettivi raggiunti dalle predette strutture di riferimento in misura percentuale inferiore al 60% non viene erogato alcun compenso.

- Personale presso l'Organismo indipendente di valutazione (100%)

Il relativo compenso è corrisposto secondo le seguenti percentuali:

- 100% qualora il risultato sia superiore all'80% del peso previsto per la valutazione complessiva fornita dal Presidente della Struttura;
- 90% qualora il risultato sia compreso tra l'80% e il 60% del peso previsto per la per la valutazione complessiva fornita dal Presidente della Struttura;

Nel caso di valutazione da parte del Presidente della struttura in misura percentuale inferiore al 60% non viene erogato alcun compenso.

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'importo di euro 886.368,89, pari alla percentuale del 30,469422% della quota disponibile alla contrattazione del Fondo, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 50, comma 3, del vigente CCNL 2019/2021, viene destinato alla *performance individuale* ed è attribuito al dipendente sulla base delle schede, previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance citato nelle premesse, tenuto conto dei seguenti parametri:

Punteggio fino a 50	corresponsione premio	0%
Punteggio da 50,01 a 59,99	corresponsione premio	60%
Punteggio da 60 a 69,99	corresponsione premio	65%
Punteggio da 70 a 79,99	corresponsione premio	85%
Punteggio da 80 a 89,99	corresponsione premio	90%
Punteggio da 90 a 94	corresponsione premio	95%
Punteggio da 94,01 a 100,00	corresponsione premio	100%

3) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

L'importo di euro 17.454,26, pari alla percentuale dello 0,60% della quota disponibile alla contrattazione del Fondo, viene destinato alla differenziazione del premio individuale.

Come previsto dall'articolo 78 del CCNL 2016/2018, ad una quota non superiore al 5% del personale valutato, che consegua le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 77, comma 2, del citato CCNL, in misura pari al 30% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti, nei limiti dello stanziamento di cui al comma precedente.

Qualora i dipendenti in possesso della valutazione massima superino la misura del 5% del personale, a parità di posizione, fino a concorrenza dei premi erogabili, si tiene conto del miglior punteggio ottenuto nella valutazione relativa ai comportamenti (numero eccellenze); in subordine, in caso persista parità di posizione, si tiene conto dei punteggi ottenuti in relazione alla performance del Dipartimento e di seguito della Struttura di livello dirigenziale non generale di appartenenza. In caso di ulteriore parità i Capi Dipartimento provvederanno ad individuare il personale cui attribuire la maggiorazione del premio individuale, tenuto conto delle relazioni predisposte dai Dirigenti delle strutture di appartenenza dei dipendenti interessati, che dovranno evidenziare i compiti di particolare responsabilità attribuiti agli stessi dipendenti nonché il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi della struttura.

Eventuali eccedenze e/o economie di risorse finanziarie confluiscono automaticamente negli stanziamenti previsti per la remunerazione della Performance organizzativa ed individuale, secondo la ripartizione percentuale di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo.

ARTICOLO 2
(Particolari posizioni di lavoro)

Le indennità previste per remunerare le particolari posizioni di lavoro verranno corrisposte tenendo conto di quanto previsto dall'art. 50, c.2, lett. d) del CCNL 2019/2021, nonché a fronte di prestazioni effettivamente rese come previsto dall'art. 7, c. 5 del DLGS 165/2001 e di quanto disposto dall'art. 45, c. 3, lett. c) del medesimo dlgs 165/2001.

Al fine di remunerare le particolari posizioni di lavoro, l'importo di euro 841.603,25 pari alla percentuale del 28,930578% della quota disponibile alla contrattazione del Fondo, viene destinato per corrispondere le indennità di cui alle lettere A) e B) di seguito riportate, con l'indicazione dell'importo giornaliero, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Nell'ambito della suddetta percentuale, la quota corrispondente alla percentuale di 0,8250133% pari ad euro 24.000 è destinata a Turni e Reperibilità.

Le indennità di cui alla lettera A) non sono cumulabili tra loro.

Le indennità di cui alla lettera B) non sono cumulabili tra loro.

Le indennità di cui alla lettera A) sono cumulabili con una sola posizione particolare tra quelle individuate nella lettera B). In caso di coincidenza di più posizioni particolari, viene corrisposto il trattamento economico più favorevole nella giornata.

Eventuali eccedenze e/o economie di risorse finanziarie relative alle particolari posizioni di lavoro di cui ai punti A) e B) confluiscono automaticamente negli stanziamenti previsti per la remunerazione della Performance organizzativa ed individuale, secondo la ripartizione percentuale indicata all'articolo 1.

Gli importi di tutte le indennità previste al presente articolo, ad eccezione dell'indennità per i centralinisti non vedenti (B8), sono suscettibili di variazione in misura proporzionale alle risorse che saranno effettivamente disponibili.

A) TIPOLOGIA	IMPORTO IN EURO
---------------------	------------------------

A.1 Maneggio Valori.....	5,00
---------------------------------	-------------

L'indennità giornaliera A.1 (Maneggio valori) è attribuita al personale strutturalmente assegnato all'Ufficio Cassa della Direzione Generale comunicazione, risorse umane e contenzioso, nonché agli addetti all'Ufficio posta generale per il continuo utilizzo dell'affrancatrice postale.

A.2 Turni.....	(misure previste da CCNL)
-----------------------	----------------------------------

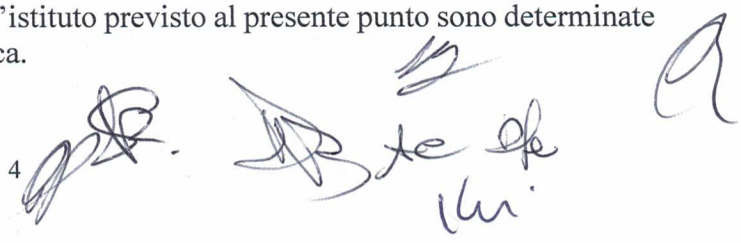
L'indennità oraria, nella misura della maggiorazione oraria stabilita dall'articolo 19, comma 5, del CCNL 2016/2018, spetta, per ogni turno di lavoro, al personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio, nel caso in cui le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, in misura differenziata a seconda della fascia oraria o della giornata in cui la prestazione lavorativa venga effettuata.

Il numero dei turni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore al terzo dei giorni festivi dell'anno.

Per ogni ulteriore aspetto connesso a tale istituto si rimanda alla vigente disciplina contrattuale.

Le risorse destinate alla remunerazione dell'istituto previsto al presente punto sono determinate sulla base dell'andamento della spesa storica.

4 

A.3 Reperibilità 12,00

All'istituto della Reperibilità può farsi ricorso soltanto per essenziali ed 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.

L'indennità così determinata è corrisposta per un turno di reperibilità di 12 ore. 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'Amministrazione individua in via esclusiva il personale che svolge le attività di seguito declinate come possibile destinatario:

- a) personale addetto a servizi di emergenza;
- b) personale addetto alla conduzione di automezzi di servizio;
- c) personale addetto a compiti di relazioni internazionali;
- d) personale addetto a compiti di diretta collaborazione con l'opera del Ministro, ad esclusione del personale inserito nel decreto costitutivo degli Uffici di diretta collaborazione già destinatario di un'indennità onnicomprensiva;

Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Per l'anno 2023, le risorse complessivamente destinate a tale indennità non potranno superare l'importo di euro 7.200,00 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione, corrispondente alla somma erogata per la medesima indennità a valere sulle risorse del FRD 2022.

Per ogni ulteriore aspetto connesso a tale istituto si rimanda alla vigente disciplina contrattuale.

B) TIPOLOGIA IMPORTO IN EURO

B.1 Coordinatore divisione..... 11,00

Il dirigente generale, nel caso di uffici di livello non generale privi di un dirigente preposto, può individuare nominativamente, con specifico provvedimento, un'unità di personale assegnata all'Ufficio a cui attribuire un compito di coordinamento in via temporanea, nelle more delle procedure volte alla copertura del posto vacante, o in relazione a posizioni dirigenziali dichiarate indisponibili, al quale viene attribuita tale indennità giornaliera.

B.2 Vicario, Consegnatario, Cassiere, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Responsabile della Protezione Dati Personali, Responsabile Servizio Tecnico, Mobility Manager..... 10,00

Tale indennità concerne specifici ruoli previsti da apposite previsioni normative (Cassiere, Consegnatario, RSPP, DPO, Mobility Manager) cui sono affidati, così come avviene per il ruolo di Vicario e di Responsabile del servizio Tecnico, compiti di particolare rilevanza e di grande responsabilità.

In particolare, per quanto concerne il ruolo di Vicario, la cui posizione può essere riferita ad un solo soggetto nell'ambito di ciascun Ufficio di livello dirigenziale non generale, l'indennità remunera il ruolo di supplenza del personale incaricato in caso di assenza del dirigente, mentre il ruolo di Responsabile del servizio tecnico è remunerato in considerazione dell'elevata responsabilità nell'attività di coordinamento delle attività logistiche e nella gestione dei rapporti con il personale esterno addetto alle attività di facchinaggio e alle pulizie.

Il personale destinatario dell'indennità di cui al presente punto deve essere nominativamente indicato con specifico provvedimento, disposizione di servizio o provvedimento analogo, adottato dalla competente funzione dirigenziale.

B.3 Coordinatore di Settore o di Sezione, Capo Settore, Capo Segreteria D.G., Ufficiale Rogante..... 7,00

È destinatario della indennità giornaliera il personale, compresi il Vice Consegnatario ed il Vice Cassiere, che dirige o coordina, anche con incarico del Sig. Ministro, purché a titolo gratuito e continuativo, vari settori, ovvero più unità lavorative e/o gruppi formati da personale delle qualifiche professionali pari o inferiori, o eventualmente anche da personale esterno.

Il personale individuato nella posizione B.3 non può coordinare il personale destinatario della posizione B.4, in quanto quest'ultima posizione si riferisce ad unità di personale che svolgono in maniera autonoma e non coordinata compiti assegnati dal dirigente.

Il personale destinatario della posizione particolare B.3 deve essere nominativamente individuato con specifico provvedimento adottato dalla competente funzione dirigenziale e viene remunerato in considerazione del particolare ruolo di coordinamento e responsabilità.

B.4 Responsabile di attività procedurali complesse..... 5,60

È destinatario della predetta indennità giornaliera il personale che, gestisce in modo autonomo compiti di particolare rilevanza, attività istruttorie procedurali e specifici processi di lavoro, richiedenti particolari competenze professionali con mansioni caratterizzate da responsabilità ulteriori rispetto ai compiti ordinariamente propri del profilo professionale di appartenenza.

Più specificamente, si intende indennizzare il personale che garantisca un apporto di rilevante valore attraverso lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità in considerazione della complessità dei procedimenti a cui è addetto, quali per esempio quelli connessi alla realizzazione di interventi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il personale deve essere individuato con specifico provvedimento da cui risulti la particolare tipologia del lavoro e l'elevata professionalità dell'incaricato.

B.5 Addetti ad attività disagiate e gravose, ai servizi di emergenza e alle Segreterie dei Capi Dipartimento e dei Direttori Generali 5,20

L'indennità giornaliera spetta al personale addetto alla conduzione di automezzi di servizio, all'ufficio stampa, ai grafici, ai cartografi e ai terminalisti SPT, nonché agli addetti strutturalmente assegnati al Servizio Protezione e Prevenzione della Direzione Generale CORUC, nonché agli addetti della sezione operativa emergenza in mare. Per gli addetti alle Segreterie dei Direttori Generali, l'indennità spetta in via esclusiva al personale formalmente e strutturalmente inserito negli Uffici di segreteria dei Direttori Generali individuati con provvedimento formale del Direttore Generale titolare.

B.6 Autisti in servizio presso la Direzione Generale CORUC destinati al servizio trasporto, ricezione e accettazione solo posta centrale..... 7,00

L'indennità giornaliera spetta esclusivamente ai conducenti di automezzi assegnati alla Divisione II della Direzione Generale CORUC.

B.7 Addetti ad attività finalizzate al miglioramento dei servizi erogati 5,00

Quali beneficiari dell'indennità giornaliera si intendono le unità di personale che, nell'ambito dei compiti assegnati, ai fini del miglioramento della funzionalità della struttura di appartenenza, hanno svolto, con un apprezzabile grado di autonomia, attività intersettoriali e/o attività supplementari rispetto agli ordinari carichi di lavoro assegnati, anche in condizioni particolarmente disagiate (ad es. in ambienti quali archivi sotterranei, magazzini ecc.).

I dipendenti destinatari di tale indennità svolgono attività, ulteriori rispetto ai compiti ordinariamente attribuiti e remunerati con il trattamento stipendiale fisso, soprattutto nel campo della dematerializzazione dei documenti, finalizzata allo snellimento dei procedimenti, nonché

 6

della riorganizzazione e della razionalizzazione degli archivi e degli spazi destinati alla conservazione di documenti e materiale vario, contribuendo al miglioramento qualitativo e/o quantitativo dei servizi erogati.

B.8 Centralinisti non vedenti 10,00

B.9 Personale che effettua trasporto valori per servizio esterno (solo nei giorni in cui si verifica tale condizione) 6,60

PARTE II –DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 1 (Divieto di cumulo)

1. I compensi previsti ai precedenti articoli non competono al personale di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n. 165/2001, né ai dipendenti di ruolo del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, né a dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo in servizio presso lo stesso Ministero, che operino in seno ad Organismi, Commissioni, Segreterie Tecniche, Nuclei e/o contingenti previsti da particolari disposizioni legislative, regolamentari e/o provvedimentali, comunque denominati, e che, comunque, siano destinatari dell'attribuzione di specifiche indennità. Sono compresi nel suddetto divieto di cumulo i dipendenti del Ministero, o comandati presso lo stesso, comunque inseriti nei contingenti previsti dalle varie ordinanze di protezione civile destinatari di specifiche indennità, anche se *forfetariamente* raggugliate ad un predeterminato numero di ore di lavoro straordinario.
2. I compensi di cui ai precedenti articoli non competono, altresì, al personale inserito nel decreto costitutivo degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.

ARTICOLO 2 (Progressioni economiche 2024)

1. Le Parti si impegnano ad attuare, con decorrenza economica 1° gennaio 2024, le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali, con carattere di selettività, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, utilizzando, a tale scopo, lo stanziamento del Fondo avente carattere di certezza e stabilità, di competenza dell'anno 2024, per un importo non superiore ad euro 700.000,00.

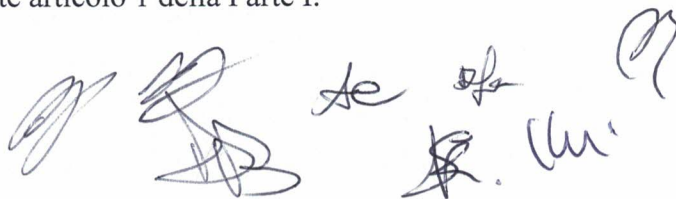
Con successivo Accordo vengono definiti i criteri selettivi per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui al precedente comma.

Le procedure saranno concluse entro il 31 dicembre 2024.

Eventuali somme non utilizzate, in tutto o in parte, ai fini delle progressioni economiche confluiscono nella quota Fondo destinata alla produttività individuale e collettiva.

ARTICOLO 3 (Sopravvenienze, eccedenze, economie)

Le Parti concordano che le eventuali sopravvenienze delle risorse del fondo, relative all'anno oggetto del presente Accordo, nonché le eventuali eccedenze e/o le economie di risorse finanziarie siano destinate alla remunerazione della Performance organizzativa ed individuale, secondo la ripartizione percentuale di cui ai punti 1) e 2) del precedente articolo 1 della Parte I.



Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Iside CESARINI

Iside Cesarini

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

[Signature]

CISL/FP

[Signature]

UIL/PA

[Signature]

CONFSAL/UNSA

[Signature]

CONFINTESA

[Signature]

FLP

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

MINISTERO D'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA

MODULO 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Descrizione delle voci di alimentazione		Importo
Risorse storiche consolidate:		
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 1° ex art. 36 e 37		722.901,76
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 2° Quota lavoro straordinario		102.722,76
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 4° Specifiche disposizioni legislative		247.139,63
CCNL 98/2001 art. 31, comma 1 - linea 7° - incrementi al personale		0,00
CCNL 98/01 art. 31 comma 1 - alinea 9° e 10° Quote pro-capite		153.848,90
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anni 2000-2008)		166.684,23
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anni 2009)		16.224,90
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anni 2010)		7.916,03
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2011)		15.305,10
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2012)		14.411,08
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2013)		9.265,12
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2014)		19.169,56
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2015)		10.555,79
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2016)		9.030,68
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2017)		16.844,22
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2018)		37.926,57
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2019)		24.078,95
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2020)		34.029,83
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 1° RIA cessati (Quota intera anno 2021) (ALL. A)		38.653,82
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anni 2000-2010)		76.111,18
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2011)		20.767,08
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2012)		25.659,30
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2013)		3.198,13
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2014)		48.579,71
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2015)		35.339,02
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2016)		32.469,94
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2017)		27.961,47
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2018)		77.822,22
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2019)		43.136,08
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2020)		92.710,04
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche (Quota intera anno 2021) (ALL. H)		124.223,86
Legge n.93/2001, art. 5, comma 2 - sono destinate alle sperimentazioni e relative contrattazioni collettive risorse pari a lire 1000 milioni a decorrere dal 2001 euro 516.456,90 e Legge n. 179/2002, articolo 1 - l'autorizzazione di spesa di cui all'art. 5, comma 2 della legge 23 marzo 2001, nr. 93 è incrementata di 630.000,00 euro annui a decorrere dall'anno 2002.		917.165,52
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccni:		
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2000/2001 art. 6 comma 1		75.924,33
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2000/2001 art. 6 comma 2		52.393,52
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2002/2003 - art. 23		111.999,88
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2004/2005 - art. 3		108.000,00
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2006/2007 - art. 32		23.900,00
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2008/2009 - art. 6		42.374,00
Nuove risorse del C.C.N.L. integrativo anno 2008/2009 - art. 6		116.990,00
Nuove risorse del C.C.N.L. anno 2019/2021 - art. 49 c. 3 (0,12% monte salari 2018)		25.173,00
Nuove risorse del C.C.N.L. anno 2019/2021 - art. 49 c. 8 (0,22% monte salari 2018)		46.151,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:		
Quota Lorda Risorse trasferimento personale eventuale (+/-) (Corpo Forestale dello Stato)		30.404,98
Quota risorse strutturali in applicazione della Circolare RGS n. 30 del 30/10/2017		122.537,56
CCNL 98/2001 art. 31, comma 1 - linea 8° indennità di amministrazione personale cessato AA.PP. (ALL. D)		956.623,14
CCNL 98/2001 art. 31, comma 1 - linea 8° indennità di amministrazione personale cessato 2021 (ALL. D)		161.690,29
Quota Frd trasferimento personale Mise transitato in Mite - DPCM 20/12/2021		361.287,86
Quota risorse assunzioni Art. 1, comma 317, Legge n. 145/2018 (ALL. L)		1.014.841,62
Quota risorse assunzioni Art. 7, comma 1 e 4, D.L. n. 80 del 2021, conv. con L. n. 113 del 2021 (PNRR) (ALL. M)		147.372,56
Quota risorse assunzioni Art. 17-otties, comma 3, D.L. n. 80 del 2021, conv. con L. n. 113 del 2021 (Commissari disesto idrogeologico) (ALL. M)		28.920,83
	Totale risorse certe e stabili	6.598.437,06
SEZIONE II - Risorse variabili		
Descrizione delle voci di alimentazione		Importo
CCNL 98/2001 art. 31, comma 1 - linea 3° risparmi di gestione derivanti da recuperi, ritardi, assenze, ecc. (ALL. B)		683.400,11
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 legge n. 449/1997		0,00
Risparmi RIA personale cessato nell'anno precedente (rateo 2022) (ALL. C)		29.337,18
Indennità di amministrazione personale cessato (rateo 2022) (ALL. I)		239.778,00
Risparmi per cessazioni da PEO nell'anno precedente (rateo 2022) (ALL. E)		163.172,71
Risparmi derivanti da ore di straordinario non utilizzate art. 49 c. 7 CCNL 2019/2021 (ALL. F)		69.639,52
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente art. 49 c. 5 CCNL 2019/2021 (ALL. F)		16.742,70
- risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art 71, c. 1 L. 133/2008 (ALL. B)		-41.995,14
	Totale risorse variabili	1.160.075,08
SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo		
Descrizione delle voci di decurtazione		Importo
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (ex art. 9, c. 2-bis 1° periodo)		233.246,79
Riduzione Strutturale ai sensi dell'art. 1, c. 456 L. 147/2013 (cessazioni anno 2010-2014) (ex art. 9, c. 2-bis 2° periodo)		0,00
Risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art 71, c. 1 L. 133/2008		0,00
	Totale decurtazioni	-233.246,79
SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione al netto delle decurtazioni		
Descrizione		Importo
Totale risorse fisse (al netto della decurtazione di cui all'art. 1 c. 456 L. 147/2013)		6.365.190,27
Totale risorse variabili (al netto della decurtazione di cui all'art. 31, comma 7 del CCNL 14/09/2007)		1.160.075,08
	Totale Fondo	7.525.265,34
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		
Descrizione		Importo
- Riduzione ai sensi dell'art. 31, comma 7 del CCNL 14/09/2007		430.215,73
- Impieghi per finanziamento progressioni economiche (CCNL 98/2001 art. 17 e art. 32, comma 2 POSIZIONI SUPER)		455.857,00
- Impieghi per finanziamento progressioni economiche (CCNL 98/2001 art. 17 e art. 32, comma 2 PEO ANNI PRECEDENTI)		246.985,00
- Impieghi per finanziamento progressioni economiche (CCNL 98/2001 art. 17 e art. 32, comma 2 alinea 5 e 6) ANNI 2019 - 2020 - 2021 (ALL. G)		1.029.763,08
	Totale utilizzo	-2.162.820,81
FONDO TENDENZIALE COMPRESIVO DI TUTTI GLI ELEMENTI DI COSTITUZIONE		
	Totale fondo - Totale utilizzo	5.362.444,53
Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2022		
CCNL 00/01 art. 6 comma 1 - alinea 2° Risparmi per cessazioni da Progressioni economiche anno 2021		124.223,62
Impieghi per finanziamento progressioni economiche (CCNL 98/2001 art. 17 e art. 32, comma 2 alinea 5 e 6) dall'anno 2019 all'anno 2023 (ALL. G)		-1.764.263,50
Nuove risorse del C.C.N.L. anno 2019/2021 - art. 49 c. 3 (0,12% monte salari 2018)		25.173,00
Nuove risorse del C.C.N.L. anno 2019/2021 - art. 49 c. 8 (0,22% monte salari 2018)		46.151,00
Quota Frd trasferimento personale Mise transitato in Mite - DPCM 20/12/2021		361.287,86
Incremento previsto assunzioni Art. 1, comma 317, Legge n. 145/2018		1.014.841,62
Quota risorse assunzioni Art. 7, comma 1 e 4, D.L. n. 80 del 2021, conv. con L. n. 113 del 2021 (PNRR) - EFFETTIVE (ALL. L)		147.372,56
Quota fondo - DL 80 del 2021 articolo 17 sub articolo octies comma 3		28.920,83
- Onere permanente a carico del Fondo derivante dagli scorrimenti di cui all'accordo 21/12/2009		-10.988,00
	Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2023	2.909.044,08
Decurtazione di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs n.75/2017 (Fondo Tendenziale - limite aggiornato ANNO 2023)		-2.453.400,45
	Limite Fondo Anno 2016 aggiornato all'anno 2023	2.909.044,08
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente art. 49 comma 5 CCNL 2019/2021 non soggette al limite		16.742,70
Risparmi derivanti da ore di straordinario non utilizzate art. 49 c. 7 CCNL 2019/2021 non soggette al limite		69.639,52
	RISORSE DEL FONDO ANNO 2023 DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE	2.995.426,30
riduzione risorse art. 49 commi 5 e 7 CCNL 2019/2021 - nota MEF RGS prot. 233845 dell'11/11/2024		-86.382,22
	RISORSE DEL FONDO ANNO 2023 DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE	2.909.044,08

[Handwritten signatures and initials]

RIPARTIZIONE FONDO 2023 REVISIONE IGOP/FP

A	Incentivazione della produttività	71,0694220%	2.067.440,75 €
A1	performance organizzativa	40,00%	1.163.617,60 €
A2	performance individuale	30,469422%	886.368,89 €
A3	differenziazione del premio individuale (5%;30%)	0,60%	17.454,26 €
B	Particolari posizioni di lavoro	28,930578%	841.603,25 €
B1	Turni e reperibilità	0,8250133%	24.000,00 €
B2	Contrattazione posto di lavoro	28,1055649%	817.603,25 €
TOTALE COMPLESSIVO		100,00%	2.909.044,00 €

[Handwritten signatures and initials]