

ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

I rappresentanti dell'Agenzia e i rappresentanti delle OO.SS, sottoscrivono il presente ipotesi di accordo integrativo, ai sensi del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Centrali.

Sottoscrivono:

per l'Agenzia, in qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

Per le OO.SS.:

- CISL FP –
- FLP-
- FP CGIL –
- UILPA –
- USB -
- RSU –

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale comparto Funzioni Centrali alle dipendenze dell'Agenzia, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

Il presente accordo - in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti - si ispira ad un sistema fondato su logiche meritocratiche e di selettività, che tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Per l'annualità 2022 il totale delle risorse del Fondo Risorse Decentrate (totale della somma tra le risorse certe e stabili e le risorse variabili), il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, ammonta a € 385.178,54.

Limite Fondo anno 2016 aggiornato al 2021 (limite anno 2016 aggiornato con i risparmi PEO 2017-2021) ammonta a € **263.963,54**.

A tale importo devono essere portate in sottrazione € 75.836,24 (*relative agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area funzionale, con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, per il numero complessivo di 37 posizioni*).

Pertanto, le risorse oggetto del presente accordo ammontano ad € **206.773,30** omnicomprendenti di € **18.646,00** (art. 49, co. 3, co 6 e co. 8 CCNL 2019-2021).

L'amministrazione e le OO.SS. concordano di destinare € **13.000,00**, pari ad euro 1.000,00 annui per singola unità (al lordo delle ritenute a carico del dipendente e al netto per l'Amministrazione) per remunerare le responsabilità previste all'articolo 50 co. 2 lett. d), al fine di premiare la disponibilità, l'impegno e la particolare complessità delle competenze svolte nel corso del 2022.

L'Amministrazione si impegna ad indicare le unità di personale destinatarie di tale importo, su indicazione dei Dirigenti delle singole divisioni.

L'Amministrazione e le OO.SS. concordano di destinare € **1.800,00** (al lordo delle ritenute a carico del dipendente) per remunerare il lavoro su turni. L'indennità è determinata applicando la maggiorazione prevista dall'articolo 19 del CCNL 2016-2018.

eventuali economie saranno destinate ad incrementare il premio della produttività collettiva del personale.

La parte residua sarà destinata alla **remunerazione della produttività** del personale, secondo i criteri indicati nel presente accordo.

Produttività

Le risorse del presente accordo vengono così destinate. Il **70%** (euro 98.714,08) alla Produttività Collettiva ed il **30%** (euro 42.306,04) alla Produttività Individuale.

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione dei seguenti criteri di valutazione e misurazione, secondo modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale:

- nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento della produttività, dovranno essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio;
- in caso di assenza per malattia, in applicazione dell'art. 37, comma 10, lett. e) del CCNL 2016-2018 *“i trattamenti accessori correlati alla performance competono se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime”*.

Le parti intendono applicare l'articolo 78 CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale prevedendo una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale medio pro-capite spettante per la remunerazione complessiva della produttività individuale. La maggiorazione sarà attribuita in conformità al sistema di valutazione.

I criteri per dirimere gli eventuali ex aequo sono i seguenti, in ordine di priorità:

- 1- sarà considerato il punteggio delle schede di valutazione del dipendente, in particolare le voci degli obiettivi individuali e dei comportamenti richiesti;
- 2- saranno valutati i ruoli assegnati e il grado di responsabilità;
- 3- in via residuale si valuteranno i giorni di presenza in servizio.

Pubblicità accordi

I titolari della contrattazione decentrata dell’Agenzia, e le OO.SS. pubblicheranno gli accordi stipulati successivamente alla sottoscrizione.

Roma li **18/12/2023**

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi **Firmato**
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

Organizzazioni Sindacali

- CISL FP –
- FLP-
- FP CGIL – **Firmato**
- UILPA – **Firmato**
- USB - **Firmato**
- RSU – **Firmato**