

ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI
INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E
SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2017

Visto il parere favorevole espresso dal collegio dei revisori dei conti e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, comma 2 del D.lgs n. 165/2001 - le parti si incontrano il 20 novembre 2018 alle ore 16 presso la sede dell'Agenzia in via Fornovo n. 8, per la definitiva sottoscrizione dell'accordo integrativo del personale non dirigente.

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

- Salvatore Pirrone
- Raffaele Ieva

Sono presenti per le OO.SS.:

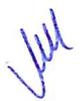
- FP CGIL – Francesca De Rugeriis
- UIL PA – Paolo Cataldi
- CISL FP – Michele Cavo
- FLP – Antonino Nasone

Sono presenti per la RSU:

- Vilma Musto
- Francesca Napoli
- Maria Pia Scordo
- Maria Teresa La Bella

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.

Il Fondo Unico di Amministrazione, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, è costituito da:

- Somme individuate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze relative al Fondo unico di amministrazione dei dipendenti del comparto Ministeri, che ammontano a 225.283,00 euro, di cui risorse certe e stabili pari ad euro 106.702,00 e risorse variabili pari ad euro 118.581,00 euro;
- ulteriori € 39.839,00 in applicazione dell'accordo stralcio del 18 dicembre 2017, sottoscritto ai sensi della circolare n. 30 del 30/10/2017.

Considerata l'incertezza determinata dalla sentenza del tribunale di Cagliari sulle progressioni economiche, l'Amministrazione e le OO.SS. concordano di rinviare le progressioni economiche al 2019; le parti si impegnano ad avviare entro il 2018 il relativo negoziato.

L'amministrazione e le OO.SS. concordano conseguentemente di destinare l'importo complessivo di € **265.122,00** – quale somma delle risorse certe e stabili (€ 106.702,00) delle risorse variabili (€ 118.581,00) - e delle risorse assegnate una tantum all'Agenzia per il 2017 (€ 39.839,00) in via prioritaria alla remunerazione delle posizioni organizzative, degli incarichi di responsabile della segreteria tecnica del Presidente e del Direttore Generale, di consegnatario, di economo e delle indennità per il servizio di portierato e custodia nonché per il pagamento dei turni. La parte residua sarà destinata alla remunerazione della produttività del personale, secondo i criteri indicati nel presente accordo, ove ricoperti da personale cui si applica il contratto relativo al comparto funzioni centrali.



Remunerazione per incarichi

Con il Decreto Direttoriale n. 181 del 30 maggio 2017 è stata determinata l'organizzazione di secondo livello dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro individuando per il personale comparto funzioni centrali **13** posizioni organizzative di carattere amministrativo incardinate presso le divisioni, di cui 8 attribuite per il 2017.

Sulla base dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16/2/1999 e in attesa della ponderazione delle posizioni organizzative che verrà effettuata a partire dall'anno 2018, viene prevista un'indennità annua di 2.064,80 euro - al lordo delle ritenute a carico del dipendente - al fine di premiare la disponibilità, l'impegno e la responsabilità di un determinato gruppo di lavoro. Tale indennità verrà parametrata in base alle giornate di effettiva responsabilità.

Tale indennità verrà riconosciuta anche ai responsabili della segreteria tecnica del Presidente e del Direttore Generale, nonché al consegnatario e all'economista. Si precisa che tali incarichi sono equiparati alle posizioni organizzative.

Per il principio di incompatibilità tra indennità erogate a vario titolo, tali indennità non possono essere cumulate in relazione al medesimo periodo di tempo.

L'indennità di cui sopra è cumulabile con il premio di produttività destinato a tutto il personale del comparto Ministeri.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 37, comma 10, lettera a), del contratto collettivo nazionale firmato il 12 febbraio 2018.

Indennità per il servizio di portierato e custodia

E' prevista una particolare indennità per il servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria quantificabile in 3 euro lordi per ogni giornata lavorata.

Turni

E' previsto il pagamento di un'indennità per la remunerazione dei turni pomeridiani pari ad euro 7,80 per turno pomeridiano.



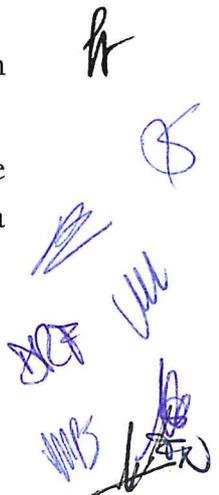
Produttività

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 rispetto dei principi contenuti nel sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

- nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento delle indennità e 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”*.
- Ai fini del premio di produttività collettiva sono equiparate alla presenza effettiva in servizio i giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato A del presente accordo
- considerata la particolare situazione relativa all'avvio dell'Agenzia nell'anno 2017 le risorse vengono ripartite tra il personale coinvolto secondo quanto era già previsto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali:
 - per l'80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro;
 - per il 20% delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente.

L'importo complessivo sarà distribuito attribuendo a ciascun dipendente un punteggio da 5 a 8, cui corrispondono 4 fasce di merito.

Le parti si danno reciprocamente atto che – in considerazione della particolare situazione derivante dall'avvio dell'Agenzia - per il 2017 i dirigenti dell'Agenzia



hanno completato l'iter di predisposizione e notifica dei piani operativi e di lavoro nel corso del mese di dicembre del 2017 stesso.

Le disposizioni del decreto legislativo 150/2009 - finalizzate alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni - prevedono la valutazione delle prestazioni di tutto il personale, attribuendo comunque alla contrattazione integrativa un imprescindibile ruolo per l'attuazione dei principi di merito, premialità e selettività.

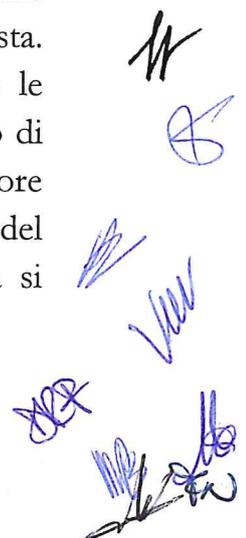
La valutazione verrà effettuata dal dirigente e conterrà l'attribuzione ad una delle fasce sopra indicate, corredata da un'adeguata motivazione.

Le parti intendono applicare l'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale attraverso l'attribuzione di un premio al personale nel limite massimo del 5% del personale valutato. Il premio verrà assegnato da un'apposita Commissione di valutazione - presieduta dal Direttore Generale e composta dai dirigenti di seconda fascia - tra il personale, cui il singolo dirigente avrà preliminarmente attribuito un punteggio pari o superiore a 8.

Al contingente di personale cui è attribuito il suddetto premio viene attribuito un importo (calcolato cumulando la quota di produttività collettiva ed individuale) pari al 130% dell'importo medio pro capite.

Il dirigente dovrà informare il lavoratore della possibilità di esperire le procedure conciliative in caso di contrasto sulla valutazione ricevuta. Tali procedure consisteranno nell'instaurazione di un contraddittorio.

Delle quote assegnate viene data motivata comunicazione per iscritto al dipendente il quale, entro 7 giorni lavorativi dalla comunicazione può avanzare richiesta scritta al dirigente dell'ufficio per essere ascoltato in contraddittorio sulle quote assegnate o sulla relativa motivazione. E' ammessa la possibilità di essere assistito nel contraddittorio da un rappresentante sindacale. Il dirigente provvede ad incontrare il dipendente entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta. Copia del verbale relativo al contraddittorio, nel quale sono riassunte le dichiarazioni rese da entrambe le parti, è consegnata al lavoratore. In caso di mancata composizione del conflitto la decisione finale compete al Direttore Generale che la assume entro 5 giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del verbale del contraddittorio tra il lavoratore e il dirigente. La procedura si



conclude con una conferma della valutazione oppure con la modifica del punteggio precedentemente assegnato. In caso di modifica del punteggio dovrà essere redatta e sottoscritta dal Dirigente/Direttore una nuova scheda e consegnata al valutato.

Gli stessi dirigenti renderanno ai lavoratori le informazioni relative alle quote del Fondo Unico di Amministrazione attribuite al personale che ha fatto parte del medesimo gruppo di lavoro e che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo assegnato nel piano operativo, nel rispetto delle "linee guida in materia di trattamento dei dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del Garante per la protezione dei dati personali.

Nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, l'amministrazione fornirà un'informativa sintetica sugli esiti delle valutazioni e le corrispondenti attribuzioni economiche.

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

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

Salvatore Pirrone



Stefano Tirittella



Raffaele Ieva



Organizzazioni Sindacali

FP CGIL – Francesca De Rugeris

De Rugeris Francesca

UIL PA – Paolo Cataldi – Bruno Di Cuià

Stall.

CISL FP – Michele Cavo

Michele Cavo

CONFINTESA FP – Claudia Cesetti – Nicoletta Morgia

Claudia Cesetti

FLP – Antonino Nasone

Presente ma non firma

RSU

Vilma Musto

Vilma Musto

Francesca Napoli

Francesca Napoli

Maria Pia Scordo

Maria Pia Scordo

Marco Mirabella

Maria Teresa La Bella

Allegato A

Assenze equiparate alla presenza effettiva in servizio, ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lgs. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 151/2001;
- Permessi previsti dall'art. 4 comma 1 delle legge n. 53/2000;
- Congedo previsto dall'art. 42 comma 5 del d.lgs. n. 151/2001;
- Permessi di cui all'art. 33 commi 2, 3 e 6 della legge 104/1992;
- Malattie dovute ad infortunio o a causa di servizio:
- Cura di patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezioni HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero e per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6, comma 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue o midollo osseo;
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità.



DOP MS
