

## VERBALE

Il giorno 27 novembre 2017, nei locali della sede AGEA di Via Palestro, 81, ha avuto luogo l'incontro

TRA

l'AGEA – Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura – nelle persone del Presidente della Delegazione Amministrativa, d.ssa Concetta Lo Conte e del Componente della stessa, dr. Pierpaolo Fraddosio; assente per servizio il Componente dr. Francesco Vincenzo Sofia;

E

le Organizzazioni Sindacali, Confederazioni Sindacali:  
FP CGIL AGEA  
FP CISL AGEA  
UILPA AGEA

nel corso del quale

TENUTO CONTO

che con disposizione del Direttore dell'Area Amministrazione n.66 del 14 luglio 2017 è stato costituito il Fondo Unico di Ente del personale non dirigente dell'AGEA per l'anno 2017;

LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigenziale dell'anno 2017, sottoscritta il 16 ottobre 2017, inviata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il relativo parere di competenza

PRENDONO ATTO

**CHE** con nota prot. n. DFP 0066674 P-4.17.1.14, pervenuta il 20 novembre 2017 e anticipata per le vie brevi, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva – ha rappresentato di ritenere *“incongrua la quota percentuale dei passaggi previsti nell'ipotesi di accordo, alla luce di quanto stabilito dall'art. 23 del d. lgs. n.150/2009, che stabilisce che solo una **quota limitata di dipendenti** possa essere interessata dalle progressioni economiche”*, concludendo che *“allo stato l'ipotesi di accordo non possa avere ulteriore corso”*;

**CHE** con nota AGEA – ARAMM n. 0088104 del 17 novembre 2017 l'Agenzia ha fornito riscontro alla citata nota prot. n. DFP 0066674 P-4.17.1.14 rappresentando che *“qualora codesto*

*El. C. B.*

*F. A.*

1

*post  
G. C.*

*Dipartimento ritenga di non condividere la percentuale di progressioni orizzontali proposta nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale delle Aree dell'AGEA per l'anno 2017, l'Amministrazione, nella sua qualità di contraente, propone, in subordine, una riduzione della stessa al 65%, pur rimanendo valide le motivazioni che hanno determinato l'attuale formulazione dell'ipotesi";*

**CHE** con nota prot. n. DFP 0067831 P-4.17.1.14 del 24 novembre 2017, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel comunicare all'AGEA di aver preso atto della suddetta nota AGEA – ARAMM n. 0088104 del 17 novembre 2017, riguardante la riduzione del numero di progressioni economiche previste dall'Agenzia nell'ipotesi di accordo, rammenta quanto prescritto dall'articolo 23 del d. lgs n.150 del 2009, rimettendosi *"al prudente apprezzamento dell'Amministrazione per gli adempimenti conseguenti"*;

**CHE** con disposizione n.111 del 27 novembre 2017 la Direzione dell'Area Amministrazione conferma la riduzione del numero delle progressioni economiche al 65% per l'anno 2017, per aderire alla richiesta del Dipartimento della Funzione Pubblica, che altrimenti non avrebbe consentito di dare seguito al contratto, e nel contempo procedere al riconoscimento della crescita della capacità professionale del personale e in vista del potenziale riordino dell'Ente;

E CONVENGONO

di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il personale di qualifica non dirigenziale relativo all'anno 2017 nel testo che costituisce parte integrante del presente verbale.

PER L'AMMINISTRAZIONE

*Caracciolo*  
*M. M.*

PER LA PARTE SINDACALE

*FFCGIL AGEA*  
*FFCISL AGEA*  
*FF UILPA AGEA*  
*UILPA*  
*CISL FF*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DEL  
FONDO UNICO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA PER LE  
EROGAZIONI IN AGRICOLTURA (AGEA)

ANNO 2017

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## PREMESSA

Il presente Contratto integrativo del personale non dirigenziale di AGEA per l'anno 2017 fa fronte al particolare contesto organizzativo dell'Agenzia, in un quadro di generale complessità operativa.

La transizione in corso verso il nuovo assetto del sistema contrattuale pubblico, la rilevante e rapida riduzione del personale dell'Agenzia per cessazioni dal servizio, l'elevata età media dei dipendenti sono tutti elementi che inducono a introdurre, con il presente contratto collettivo integrativo, sensibili innovazioni orientate ad una maggiore valorizzazione del merito e della professionalità.

La situazione di sofferenza in cui versa, infatti, l'Agenzia - alla quale la complessa normativa comunitaria, riferita alle funzioni istituzionali, impone il rispetto di termini cogenti nei confronti di una grande pluralità di utenti - richiede al personale un maggiore impegno, applicando la particolare specializzazione, acquisita con l'esperienza maturata negli anni e affinata grazie ad una policy di aggiornamento e formazione fortemente voluta dall'AGEA.

Da ultimo, si evidenzia che, in attuazione della legge 28 luglio 2016, n.154, recante "Deleghe al Governo e ulteriori disposizioni in materia di semplificazione, razionalizzazione e competitività del settore agricolo e agroalimentare, nonché sanzioni in materia di pesca illegale", è in corso un processo di riforma dell'Agenzia, i cui effetti, allo stato non definiti, potrebbero impattare in maniera significativa sulle vicende contrattuali del personale dell'AGEA.

In tale quadro di complessità operativa e incertezza sul futuro dell'Agenzia, il presente accordo mira a definire un piano di produttività per l'anno 2017 con l'attuazione di un progetto strumentale di risultato, basato sull'applicazione specifica e l'affinamento degli istituti previsti dall'articolo 32, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici sottoscritto il 16.2.1999:

- Produttività collettiva
- Passaggi economici
- Posizioni organizzative
- Gravose articolazioni dell'orario di lavoro
- Compenso individuale alla produttività.

Nei contratti integrativi degli anni precedenti è stato definito e consolidato l'istituto delle posizioni organizzative nella struttura amministrativa dell'AGEA, che presenta la necessità di riconoscere nella sua organizzazione posizioni di responsabilità.

E' stato a suo tempo anche introdotto l'istituto della flessibilità organizzativa, in relazione all'adozione di gravose articolazioni dell'orario di lavoro, consentendo così di garantire una copertura più ampia dell'orario di servizio.



Le parti firmatarie del presente accordo convengono, per attuare il progetto strumentale di risultato previsto con il presente Piano annuale, di dover riconoscere la professionalità e, al contempo, l'impegno profuso, con modalità selettive, definendo l'attuazione di passaggi economici all'interno delle aree nella misura, per l'anno 2017, del sessantacinque per cento dei dipendenti di ciascuna posizione economica, rimandando alla successiva contrattazione la definizione sul restante trentacinque per cento.

L'entità delle progressioni risponde, nello stesso tempo, all'esigenza di dare attuazione, anche alla luce del lungo periodo intercorso dalle ultime progressioni economiche pianificate nel 2008, al riconoscimento della professionalità in vigenza dell'attuale sistema contrattuale nazionale e alla necessità di definire compiutamente lo *status giuridico* del personale in una situazione di imminente riordino dell'Agenzia, che può avere effetti sullo stesso, contribuendo al raffreddamento di eventuali conflitti.

Le parti, altresì, ritengono necessario rimodulare le modalità di erogazione dei compensi legati alla produttività, spostando risorse, in maniera significativa, dalla produttività collettiva a quella individuale. Peraltro, la corresponsione del compenso individuale di produttività alla fine dell'anno successivo a quello di riferimento rischia di non produrre efficacemente gli effetti desiderati di un maggior impegno professionale richiesto nel corso dell'anno. Con questa finalità, il compenso individuale di produttività viene legato alla valutazione dei risultati derivanti dalla scheda individuale. Ad esso viene attribuito un valore economico massimo per gruppi di posizioni economiche, del quale una parte viene corrisposto a seguito di valutazioni individuali intermedie quadrimestrali, con l'obiettivo di responsabilizzare, in corso d'opera, il dipendente rispetto alla prestazione di lavoro, mentre la restante parte sarà erogata a conguaglio, legando ambedue le erogazioni alla valutazione individuale complessiva finale.

L'ulteriore importo destinato alla produttività individuale viene ripartito, a consuntivo, anche tenendo conto dei risultati dell'ufficio.

Tutte le risorse destinate alla produttività individuale, come sopra ripartite, sono in linea con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

La nuova formulazione del presente contratto, relativa ai compensi legati alla produttività, consente di elevare l'entità delle risorse collegate alla produttività individuale da una percentuale del 15,32% nel contratto integrativo dell'anno 2016 ad una percentuale del 26,62% rispetto alla totalità delle risorse del Fondo disponibili per l'anno 2017.

Inoltre, nell'ambito della voce "Risorse destinate alla produttività e legate alla valutazione" il rapporto tra produttività individuale e collettiva si attesta per il 2017 al 93,98% a favore della produttività individuale a fronte del 55% per il 2016.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il presente contratto integrativo - che costituisce lo strumento operativo che accompagna il percorso evolutivo dell'Agenzia e dei suoi dipendenti – ottimizza il proprio allineamento alle disposizioni vigenti, fortemente orientate a valorizzare il lavoratore e la sua capacità di contribuire all'efficientamento ed al miglioramento dei servizi di una pubblica amministrazione in via di rinnovamento.

Articolo 1  
Campo di applicazione e durata

Il contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente dall'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando presso l'Agea, esclusi i dirigenti, e concerne il periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.

Articolo 2  
Fondo unico di ente 2017  
Risorse finanziarie del Fondo di cui all'articolo 31 del CCNL 1998/2001

Per l'anno 2017 il Fondo Unico di Ente ammonta ad € **3.843.954,30**, in applicazione dell'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75.

Le parti concordano che l'importo del Fondo Unico di Ente per l'anno 2017 sia destinato a finanziare:

1. € 410.500,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità di ente, di cui al CCNL biennio economico 2008/2009, riferita all'anno 2017;
2. € 490.240,12 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree (anni 2001 – 2005 – 2006 - 2008 e 2010);
3. € 1.407,29 per la copertura degli oneri per i passaggi dall'area A all'area B;
4. € 204.641,11 quale importo massimo per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2017, pari al 65% dei dipendenti di ciascuna posizione economica, di cui all'unita tabella che costituisce parte integrante del presente accordo. Nell'allegato 1 sono definiti i criteri generali delle procedure selettive per l'attuazione degli sviluppi economici di che trattasi, con decorrenza 1/1/2017. L'approvazione delle graduatorie delle procedure selettive dovrà avvenire entro il 31/12/2017.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
6

5. € 10.000,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità per specifiche attività (maneggio valori e rischio) e per reperibilità;
6. € 650.000,00 per la copertura degli oneri per prestazioni di lavoro straordinario;
7. € 853.800,00 per la copertura degli oneri destinati alla corresponsione dell'indennità di flessibilità organizzativa. Tale indennità è finalizzata all'attuazione di un modello logistico aziendale coerente con le esigenze operative ed organizzative dell'Ente, consistenti in maggiore flessibilità e più ampia copertura dell'orario di servizio. Il personale dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni anno solare. L'indennità di flessibilità organizzativa, da erogarsi con cadenza mensile, è suddivisa in due fasce che tengono conto dei seguenti parametri: appartenenza di area e disponibilità temporale prescelta.

#### **Prima fascia**

L'indennità base nella misura fissa mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza, è di:

- € 300 per l'Area C;
- € 250 per l'Area B;
- € 200 per l'Area A

ed è attribuita per le seguenti prestazioni;

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per otto ore mensili;
- disponibilità ad orari disagiati;
- copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali, assicurando un numero di quattro prestazioni aggiuntive (due ore cadauna) previste nel mese.

#### **Seconda fascia**

destinata al personale dell'Ufficio del Direttore, e delle Segreterie del Titolare dell'Ufficio Monocratico, del Direttore dell'Area Coordinamento, del Direttore dell'Area Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti e al personale delle aree sotto ordinate nel numero massimo di 40 unità, prevedendo anche la possibilità di rotazione.

L'indennità massima nella misura fissa mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza, è di:

- € 500 per l'Area C;
- € 400 per l'Area B;
- € 300 per l'Area A

ed è attribuita per le seguenti prestazioni:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per 16 ore mensili;
- disponibilità ad orari disagiati;
- copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali assicurando un numero di otto prestazioni aggiuntive (due ore cadauna) previste nel mese.

*V. De G. G. G.*

*d*

*7*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*



E' consentito il recupero fino ad un massimo di otto prestazioni aggiuntive non eseguite/anno. L'assenza dal servizio per ferie o per qualsiasi altra causa in uno dei giorni programmati per la prestazione aggiuntiva non fa venir meno la possibilità del recupero della prestazione aggiuntiva non eseguita, fermo restando l'obbligo di effettuare tale prestazione entro il mese successivo.

L'assenza dal servizio per ferie e malattia, per periodi minimi di una settimana, anche nel caso di contiguità tra le due tipologie, nonché le festività che coincidono con il giorno indicato per la prestazione aggiuntiva e l'adesione allo sciopero generale da parte di una o più Organizzazioni sindacali non concorrono alla decurtazione delle otto possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno. Resta confermato l'obbligo di effettuare la prestazione entro il mese successivo.

Nel caso di malattia, il recupero delle prestazioni non rese va effettuato entro il mese successivo alla ripresa del servizio; nel caso di malattia superiore ai 30 giorni sarà possibile il recupero delle prestazioni riferite ad un massimo di tre mesi entro i due mesi successivi alla ripresa del servizio.

E' consentito l'utilizzo di banca ore e permessi a vario titolo nelle ore antimeridiane (ore 12.30) della giornata in cui si effettua la prestazione aggiuntiva. Qualsiasi permesso, utilizzato nelle ore postmeridiane e non recuperato nella medesima giornata, inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o servizio fuori sede nella giornata indicata di prestazione aggiuntiva dovrà dimostrare con documentazione giustificativa, validata dal Dirigente, di aver svolto l'orario utile alla corresponsione dell'indennità.

Il personale in aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo, non può recuperare le giornate di prestazione aggiuntiva perse.

L'indennità di flessibilità organizzativa, che ha natura fissa e continuativa, è corrisposta per 12 mesi, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.

L'indennità base può essere percepita anche dal personale in part-time verticale, in proporzione alla retribuzione in godimento e ferme restando le prestazioni previste; l'indennità massima può essere percepita dal personale in part-time verticale con attività lavorativa resa su mesi interi, limitatamente al periodo di svolgimento della stessa.

Per il personale in part-time verticale, sempre in applicazione dell'articolo 32, comma 2, quinto trattino del CCNL Enti pubblici non economici del 16.2.1999, è consentita, in alternativa, l'adozione di un'articolazione della prestazione lavorativa con svolgimento della flessibilità su due giorni/settimana con orario 9.00 – 17.12 e pausa pranzo dalle ore 13.00 alle ore 14.00, con un'indennità relativa a tali giornate pari a € 25,00/di.

*Ch. C. V.*

*[Handwritten signatures and initials]*  
8 *gch.*



8. € 129.100,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi per le posizioni organizzative da erogarsi su base mensile per tredici mensilità come previsto dal vigente CCNL, cui si rinvia per la disciplina dell'istituto. Le parti, altresì, convengono sulla seguente qualificazione e quantificazione delle posizioni organizzative:

- posizione organizzativa corrispondente a funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con indennità pari a € 2.582,28 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 1);
- posizione organizzativa connessa ad attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso dei titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni, con indennità pari a € 2.000,00 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 2);
- posizione organizzativa connessa ad attività di staff, ispettiva o di vigilanza e controllo caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza, con indennità pari a € 1.500,91 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 3).

9. € 5.481,84 per l'accantonamento TFR su indennità di ente;

10. Risorse destinate a produttività e legate al Sistema di misurazione e valutazione della performance:

a) € 943.230,89 per la copertura degli oneri connessi al Compenso Individuale di Produttività.

Il compenso è legato esclusivamente alla valutazione del contributo individuale, effettuata mediante la scheda di valutazione del dipendente interessato, prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Agenzia.

Il compenso è riservato ai dipendenti in servizio presso l'Agenzia che, avendo maturato cinque anni di servizio effettivo in AGEA alla data del 1° gennaio 2017, ricevano nell'anno di erogazione una valutazione dell'apporto individuale non inferiore a 9/20.

Il Compenso Individuale di Produttività sarà erogato in misura percentuale variabile, corrispondente al punteggio di valutazione conseguito, come da tabella che segue:

Punteggio valutazione	Percentuale di erogazione del Compenso Individuale di Produttività
Da 16 a 20	100%
Da 12 a 15	75%
Da 9 a 11	50%
Da 0 a 8	0%

Di tale compenso una parte verrà erogata, in corso d'anno, sulla base degli esiti della verifica effettuata con scheda di valutazione individuale quadrimestrale, predisposta dai dirigenti entro la fine del quadrimestre di riferimento, in applicazione della precedente

*De C...*

*[Handwritten signatures and initials]*

tabella e in base all'effettiva presenza in servizio, in linea con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le misure massime previste dalla seguente tabella:

Posizione economica	Importo massimo erogabile a seguito di valutazione quadrimestrale
C5	€ 1.784,00
C4	€ 1.704,00
C3 – C2 – C1	€ 1.680,00
B3 – B2 – B1 – A3	€ 1.640,00

Il saldo, erogabile con le medesime modalità e importi delle quote quadrimestrali, è legato alla scheda di valutazione individuale annuale complessiva, sui cui esiti verrà conguagliato l'importo annuo spettante.




Per i dipendenti in part-time gli importi della tabella sono rapportati alle percentuali di prestazione lavorativa.

In occasione di progressioni all'interno delle aree, il Compenso Individuale di Produttività riassume prioritariamente la quota di incremento fissata per le stesse dal presente contratto integrativo.

- b) € 65.498,87 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività collettiva;
- c) € 80.054,18 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività individuale, correlata congiuntamente sia ai risultati di ufficio che al contributo individuale, secondo i criteri di valutazione del perseguimento degli obiettivi dell'Ente e individuali, nel rispetto della vigente normativa in materia e del Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Nell'attribuzione della valutazione relativa alla produttività individuale, l'attribuzione della valutazione di "eccellente" non può superare la percentuale del trenta per cento del personale in servizio presso ogni ufficio dirigenziale di seconda fascia, presidio non dirigenziale o struttura di supporto. Gli eventuali arrotondamenti o le eccellenze non attribuite per ufficio, ferma restando la percentuale del 30%, verranno calcolati a livello di Area.

Fatta eccezione per le risorse non utilizzate al punto 4 del presente articolo, che devono confluire nelle risorse indicate al punto 10, lettera a), le eventuali somme non erogate, a valere sulle restanti singole voci di utilizzo, sono riassegnate alla produttività individuale ed alla produttività collettiva dell'anno di riferimento nella rispettiva misura del sessanta e quaranta per cento.

  10 

Articolo 3

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo.

In allegato:

- Tabella sviluppi economici anno 2017
- Allegato 1 (criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle aree)

LA DELEGAZIONE AMMINISTRATIVA

*Concetto C...*  
*[Signature]*

LA DELEGAZIONE SINDACALE

*FP CGIL AGEA* *[Signature]*  
*F. P. CISL AGEA* *G. Chiribianchi*  
*FP AD ABA* *[Signature]*  
*VILPA* *[Signature]*  
*CISL FP* *[Signature]*



**UTILIZZO FUE anno 2017**

	Importi	
Quota iscritta sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2017	Indennità di ente	€ 410.500,00
	Progressioni economiche 2001	€ 107.869,11
	Progressioni economiche 2005-2006	€ 155.014,54
	Progressioni economiche 2008 e 2010	€ 227.356,47
	Passaggi dall'area A all'area B	€ 1.407,29
	Progressioni economiche 2017	€ 204.641,11
	Previsione risorse da destinare a specifiche attività e ai turni di reperibilità	€ 10.000,00
	Previsione risorse da destinare al lavoro straordinario	€ 650.000,00
	Previsione risorse da destinare all'indennità di flessibilità organizzativa	€ 853.800,00
	Previsione risorse da destinare alle posizioni organizzative	€ 129.100,00
	Accantonamento TFR (indennità di ente)	€ 5.481,84
	Risorse destinate a produttività e legate a valutazione:	
	1) Compenso individuale di produttività	€ 943.230,89
2) Previsione risorse da destinare alla produttività collettiva;	€ 65.498,87	
3) Previsione risorse da destinare alla produttività individuale correlate congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale	€ 80.054,18	
<b>FUE 2017</b>	<b>€ 3.843.954,30</b>	

*Ch. Conti*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
 12

**TABELLA SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2017**

AREA	POSIZIONI ECONOMICHE	DIPENDENTI DI RUOLO ALL'1.1.2017	PROGRESSIONI ECONOMICHE	NUMERO MASSIMO DEI PASSAGGI	COSTO UNITARIO
C	C5				
	C4	4	Da C4 a C5	3	€ 1.803,52
	C3	108	Da C3 a C4	70	€ 2.477,56
	C2	2	Da C2 a C3	1	€ 1.349,71
	C1	24	Da C1 a C2	16	€ 824,63
	<i>Totale</i>				90
B	B3				
	B2	11	Da B2 a B3	7	€ 1.242,94
	B1	3	Da B1 a B2	2	€ 1.278,40
	<i>Totale</i>				9
A	A3				
	A2				
	A1				
	<i>Totale</i>				//
<b>TOTALE GENERALE</b>				<b>99</b>	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
SCh.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELLE  
PROCEDURE DI SELEZIONE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**

In applicazione dell'articolo 22 del CCNL di comparto sottoscritto l'1.10.2007, le parti determinano di seguito i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per gli sviluppi economici all'interno delle aree. Tali criteri sono adottati in via transitoria, in attesa dei previsti rinnovi contrattuali che consentiranno alle parti di adottare un regolamento in materia.

**REQUISITI DI ACCESSO**

Le selezioni per gli sviluppi economici per l'anno 2017 interessano le Aree B e C.

Per accedere alle selezioni occorre:

- a) essere in servizio di ruolo presso l'Agenzia al 31 dicembre 2016 e alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- b) essere in possesso del requisito di anzianità di cinque anni presso l'Agenzia maturata al 31 dicembre 2016;
- c) essere in possesso di un'anzianità di almeno due anni nel livello economico rivestito alla data del 31 dicembre 2016.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 5 del CCNL 1.10.2007 non possono partecipare alle selezioni finalizzate agli sviluppi economici all'interno delle aree i dipendenti che, negli ultimi due anni precedenti al 1° gennaio 2017, siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'articolo 16, comma 4 del CCNL 9.10.2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai sensi dell'articolo 23, comma 2 del d. lgs. n.150/2009 non possono partecipare alle selezioni finalizzate agli sviluppi economici all'interno delle aree i dipendenti per i quali nell'ultimo triennio non sia stato possibile effettuare una valutazione o questa sia stata insufficiente (punteggio da 0 a 8), nei termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

**CRITERI**

Le selezioni sono effettuate sulla base dei seguenti criteri:

- 1) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, nonché attività svolta e risultati conseguiti, fino ad un massimo di 30 punti, ripartiti come segue:

*Anzianità di servizio:*



- punti 0,50 per ogni anno di servizio nell'area funzionale di appartenenza in Agenzia;
- punti 0,25 per ogni anno di servizio nell'area funzionale precedente in Agenzia;
- punti 0,10 per ogni anno di servizio presso le amministrazioni pubbliche o quelle di cui all'articolo 23 bis del d. lgs n.165/2001;

*Esercizio di compiti riconosciuti con posizioni organizzative:*

- punti 1 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 1 -nell'ultimo triennio presso l'Agenzia;
- punti 0,75 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 2 - nell'ultimo triennio presso l'Agenzia;
- punti 0,50 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 3 - nell'ultimo triennio presso l'Agenzia;

*Scheda di valutazione individuale:*

- punti per ciascun anno in relazione alla valutazione conseguita nell'ultimo triennio presso l'Agenzia secondo la seguente tabella:

Punteggio valutazione	Punti
Da 19 a 20	4
Da 16 a 18	3
Da 12 a 15	2
Da 9 a 11	1,5
Da 0 a 8	0,00

2) Titoli culturali e professionali posseduti fino ad un massimo di 30 punti:

- diploma di scuola media di primo grado: punti 15;
- diploma di scuola professionale triennale: punti 16;
- diploma di scuola media di secondo grado quadriennale: punti 17;
- diploma di scuola media di secondo grado quinquennale: punti 18;
- diploma di laurea breve: punti 20;
- diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento: punti 22;
- ulteriori diplomi di laurea, corsi di specializzazione *post lauream* e/o dottorati di ricerca e/o abilitazioni all'esercizio di professioni: punti 1 per titolo con un massimo di punti 4;
- pubblicazioni inerenti l'attività dell'AGEA: punti 1 per pubblicazione con un massimo di punti 4.

Ch. Conti

15

I punteggi per titoli culturali e professionali non sono fra loro cumulabili ad eccezione di quanto previsto agli ultimi due trattini.

- 3) Specifico percorso formativo con valutazione finale, fino ad un massimo di 40 punti, di cui massimo 20 per la frequenza (con un minimo di 12 corrispondente alla frequenza di almeno il 75% delle ore di formazione) e un massimo di 20 per la prova finale, con un minimo di 12.

In caso di mancato raggiungimento del minimo della frequenza (75% delle ore di formazione) il dipendente non avrà diritto a partecipare alla prova finale e, di conseguenza, non avrà diritto alla progressione.

In caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo nella prova finale (12 punti) il dipendente non avrà diritto alla progressione.

#### **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI**

Le selezioni avverranno con le seguenti modalità:

- Percorso formativo su materie attinenti alle attività istituzionali dell'Agenzia, da attuarsi in modalità e-learning, di durata non inferiore a 10 ore per i passaggi all'interno dell'Area B e non inferiore a 25 ore per i passaggi all'interno dell'Area C;
- Prova finale con test a risposta multipla. Per i passaggi all'interno dell'Area B il test prevede lo svolgimento di 60 quiz in un'ora e per i passaggi all'interno dell'Area C il test prevede lo svolgimento di 80 quiz in un'ora.

L'Amministrazione metterà a disposizione il materiale didattico utile per la prova finale.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## NOTA A VERBALE

Le parti concordano che il percorso mirato alla definizione dell'ipotesi di accordo relativa alle ulteriori progressioni economiche per tutto il restante 35% del personale verrà attivato e concluso nel mese di gennaio 2018 con le medesime procedure definite nel presente accordo.

Le suddette progressioni avranno decorrenza dal 1 gennaio 2018.

La Delegazione Amministrativa

*Luca...*  
*M...*

La Delegazione Sindacale

~~FCGILAGEA~~ *Officini*  
FCISLAGEA *G. Chillingi*  
UILPA *Abba*  
UILPA *Falco*  
CISL *...*