

VERBALE

Il giorno 2022, ha avuto luogo l'incontro

TRA

l'AGEA – Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura – nelle persone del Presidente della Delegazione Amministrativa, dr. Francesco Martinelli e dei Componenti della stessa, dr. Pierpaolo Fraddosio e dr. Francesco Vincenzo Sofia;

E

le Organizzazioni Sindacali, Confederazioni Sindacali:
FP CGIL
CISL FP
UILPA
e la RSU di AGEA

nel corso del quale

TENUTO CONTO

che con disposizione del Direttore dell'Area Amministrazione n.85 del 23 dicembre 2020 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente dell'AGEA per l'anno 2020:

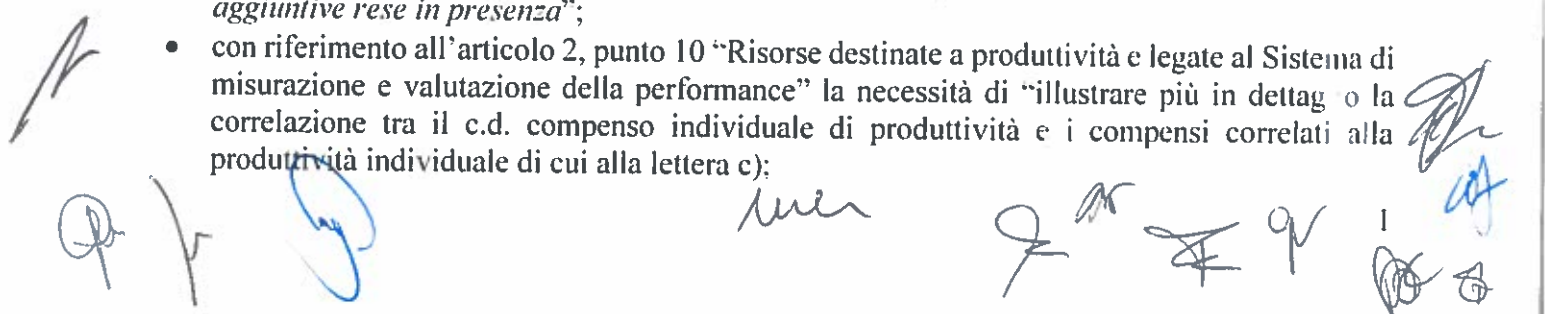
LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigenziale dell'anno 2020, sottoscritta il 27 maggio 2021, 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 0052102-P del 4 agosto 2021, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali. Servizio Contrattazione Collettiva – ha rilevato:

- con riferimento all'indennità di flessibilità organizzativa *“come l'asserita ordinaria modalità di lavoro non in presenza (modalità agile) che ha caratterizzato l'annualità 2020 potrebbe presentare prima facie caratteri non del tutto coerenti con la disciplina dell'istituto in questione, laddove la stessa trova per diversi aspetti fondamento proprio in prestazioni aggiuntive rese in presenza”*;
- con riferimento all'articolo 2, punto 10 *“Risorse destinate a produttività e legate al Sistema di misurazione e valutazione della performance”* la necessità di *“illustrare più in dettaglio la correlazione tra il c.d. compenso individuale di produttività e i compensi correlati alla produttività individuale di cui alla lettera c)*



CHE con nota prot. n. 225010 del 3 agosto 2021, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato – IGOP, in merito alla costituzione del fondo, riscontra “la corretta determinazione nel rispetto delle previsioni contrattuali nonché dei limiti al trattamento economico accessorio previsti dalla vigente normativa” ed evidenzia l’opportunità di stralciare la disposizione di cui all’articolo 3 dell’ipotesi di accordo in sede di sottoscrizione definitiva, concludendo che “l’ipotesi di accordo in esame possa avere ulteriore corso fatte salve le indicazioni innanzi riportate”;

CHE con nota n.5259 del 25 gennaio 2022 l’AGEA ha fornito alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica i chiarimenti richiesti con la citata nota prot. n. DFP 0052102-P del 4 agosto 2021;

CHE con nota prot. n. DFP 0018194-P del 25 febbraio 2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva – ha rilevato con riferimento all’indennità di flessibilità organizzativa di cui all’articolo 2, punto 7 dell’ipotesi di accordo “l’impossibilità di retribuire, con gli istituti previsti per la flessibilità dell’orario di lavoro, i dipendenti che svolgono la prestazione in modalità agile (modalità lavorativa che tali istituti orari non contempla)” mentre per quanto concerne il compenso individuale di produttività e, in particolare, le erogazioni di tale compenso in corso di anno ha richiamato le prescrizioni dell’articolo 14, comma 6 del d. lgs n.150/2009 relativamente alla validazione della Relazione sulla Performance, rimettendo la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo in esame alla responsabilità organizzativa dell’Amministrazione;

E CONVENGONO


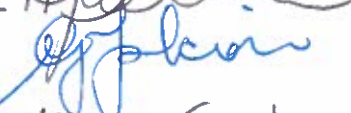










di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il personale di qualifica non dirigenziale relativo all’anno 2020, nel testo che recepisce le osservazioni formulate dai Ministeri competenti con le note sopra citate e che costituisce parte integrante del presente verbale.

PER L’AMMINISTRAZIONE



Sezze, 24 marzo 2022

PER LA PARTE SINDACALE

CISL 
FCGIL 
CISL FP 
UIL-PA 
UIL-PA AGEA 
CISL FP RSU 
RSUCGIL 
RSUCISL 
RSU UIL 
RSU CGIL 
RSU CAIL 
RSU CGIL 

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO
RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA PER LE
EROGAZIONI IN AGRICOLTURA (AGEA)
ANNO 2020

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]
9³ 97
a

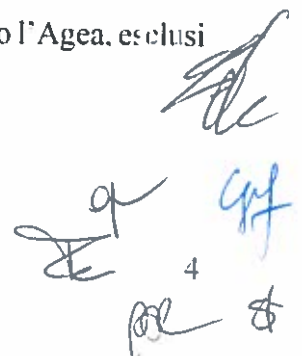
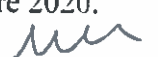
PREMESSO CHE

- il presente Accordo è stipulato in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 ed è inerente all'utilizzazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (AGEA) per l'anno 2020;
- il citato Fondo Risorse Decentrate è stato determinato dall'Amministrazione con disposizione n.85 del 23 dicembre 2020, applicando l'articolo 76, commi 2 e 3 lettera a) e l'articolo 89, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018 e decurtando l'importo di € 650.000,00 destinato ai compensi per lavoro straordinario, non più ricompresi tra le voci di utilizzo del Fondo di cui all'art.77 del citato CCNL, come da indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP con nota n.79554 del 24 aprile 2019;
- l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla situazione emergenziale connessa alla pandemia, dichiarata con delibera del Consiglio dei Ministri in data 30 gennaio 2020 e prorogata per l'intero anno con successivi provvedimenti, con la conseguenza che l'Agenzia, in coerenza con le disposizioni impartite alle pubbliche amministrazioni, ha adottato il lavoro agile come ordinaria modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con la sola esclusione dell'esiguo contingente di personale destinato alla copertura dei servizi essenziali;

LE PARTI CONVENGONO:

Articolo 1 Campo di applicazione e durata

Il contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dell'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 2020 al 31 dicembre 2020.



Articolo 2
Fondo Risorse Decentrate 2020

Per l'anno 2020, tenuto conto di quanto esposto in premessa, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale dell'Agenzia ammonta ad € 3.238.641,70.

Le parti - tenuto conto che la particolare situazione lavorativa di cui alle premesse, che si è protratta a decorrere dal 12 marzo 2020 per l'intero anno per effetto di provvedimenti governativi adottati in successione, non ha consentito l'introduzione di nuove e diverse modalità di utilizzo del Fondo - concordano che l'importo sopra indicato sia destinato a finanziare, per l'anno 2020, i seguenti istituti:

1. € 349.760,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione, per l'anno 2020, dell'indennità di ente, di cui all'art.35 del CCNL Enti Pubblici non Economici 1/10/2007, come previsto all'articolo 89, comma 1, lettera a) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
2. € 966,44 per la copertura degli oneri per i passaggi dall'area A all'area B;
3. € 372.023,93 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree (anni 2001 - 2005 - 2006 - 2008 - 2010);
4. € 180.324,03 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree anno 2017;
5. € 49.630,68 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree anno 2020;
6. € 6.000,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità per le seguenti specifiche attività:
 - al personale che svolge compiti di conduzione automezzi è attribuito un compenso mensile di € 120,00 per dodici mensilità, commisurati alle giornate di effettivo servizio;
 - al personale addetto al maneggio valori (econo e vice-econo) è attribuito un compenso mensile di € 100,00 per dodici mensilità.
7. € 722.920,00 per la copertura degli oneri destinati alla corresponsione dell'indennità di flessibilità organizzativa in favore del personale in servizio presso l'Agea, che aderisce a tale istituto. 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 interessato dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni anno solare, indicando il giorno della settimana in cui intende assicurare la prestazione. Eventuali modifiche della giornata prescelta potranno essere comunicate all'inizio di ciascun quadrimestre solare. L'indennità di flessibilità organizzativa, da erogarsi con cadenza mensile e basata sull'area di appartenenza, è la seguente:

Handwritten initials: QP

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number '5'.

€ 320,00 lordi per l'Area C;
€ 280,00 lordi per le Aree A e B;

ed è attribuita per le seguenti prestazioni:

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

Ad un contenuto contingente di personale delle aree, non superiore a un numero medio annuo di 15 unità individuate dai Capi Area dell'Agenzia, proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati, anche con possibilità di rotazione, è riconosciuto, in relazione alla seguente prestazione:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per sedici ore mensili, con copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali e assicurando un numero di otto prestazioni aggiuntive in presenza (di due ore ciascuna) previste nel mese

anche il seguente differenziale di indennità di flessibilità organizzativa, basato sull'area di appartenenza:

€ 180,00 lordi per l'Area C;
€ 120,00 lordi per le Aree A e B.

È 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, fatta eccezione per il caso di malattia protrattasi per l'intero mese destinato al recupero. Ai fini del recupero della prestazione, è consentito l'utilizzo della/le giornata/e prescelta/e per la protrazione, una volta completato, per il mese corrente, l'obbligo derivante dall'adesione all'istituto in questione.

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 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.

È 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 in presenza. Qualsiasi permesso, utilizzato nelle ore postmeridiane e non recuperato nella medesima giornata, inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o in servizio fuori sede, nelle giornate in cui è prevista la 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 è corrisposta per 12 mesi, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.

Considerato che la già descritta situazione emergenziale non ha consentito il ripristino della condizione di lavoro in presenza nel corso dell'anno 2020, la programmata revisione dell'istituto della flessibilità organizzativa sarà realizzata in relazione alle mutate situazioni nell'organizzazione del lavoro e dell'orario, che si verificheranno al momento della ripresa del servizio in presenza.

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 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, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 77, comma 2, lettera c) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, 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.

8. € 129.100,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi per le posizioni organizzative - disciplinate dal CCNL del comparto Enti pubblici non Economici e confermate dall'articolo 96 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018 - attribuibili a personale in servizio presso l'Agenzia, da erogarsi su base mensile per tredici mensilità. 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);

Handwritten initials: N, Q, K

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials in black and blue ink

- 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. € 5.959,89 per l'accantonamento TFR su indennità di ente;
10. Risorse destinate a produttività e legate al Sistema di misurazione e valutazione della performance in favore del personale in servizio presso l'AGEA:

a) € 737.397,29 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 ricevano nell'anno di riferimento 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%

Tale compenso verrà calcolato sulla base degli esiti della verifica effettuata con scheda di valutazione individuale quadrimestrale - predisposta dai dirigenti entro 10 giorni dalla chiusura del quadrimestre di riferimento, e tempestivamente sottoposta dal dirigente dell'Ufficio al dipendente che firmerà per presa visione, in applicazione della precedente 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 stabilito in relazione alla valutazione quadrimestrale
C5	€ 1.784,00
C4	€ 1.704,00

9/b

9

or me
Z

8

[Handwritten signature]

C3 – C2 – C1	€ 1.680,00
B3 – B2 – B1 – A3	€ 1.640,00

Il compenso verrà erogato a seguito della validazione della Relazione sulla Performance 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 a decorrere dall'anno 2017, il Compenso Individuale di Produttività riassume prioritariamente la quota di incremento fissata per le stesse dal contratto integrativo. Pertanto, l'importo destinato a tale istituto è ridotto della somma di cui ai precedenti punti 4 e 5;

- b) € 479.191,61 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività collettiva;
- c) € 205.367,83 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. Nella valutazione relativa alla produttività individuale, risultante dalla scheda di valutazione annuale prevista nel citato Sistema, 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. La maggiorazione del premio individuale, prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018, è attribuita, nella misura del 30% del valore medio pro capite calcolato sulle risorse destinate a premialità individuale, ivi comprese le risorse finalizzate al Compenso Individuale di Produttività (CIP), a n. 5 unità di personale, individuate dai direttori di Area tra il personale cui è stata riconosciuta la valutazione più elevata, in proporzione al numero di dipendenti assegnato a ciascuna Area.

Tutte le eventuali somme non erogate, a valere sul Fondo Risorse Decentrate, sono riassegnate alla produttività individuale ed alla produttività collettiva dell'anno di riferimento nella rispettiva misura del trenta e settanta per cento.

Riguardo alle prestazioni di lavoro straordinario, determinate dall'Amministrazione e con risorse appostate su apposito capitolo del bilancio di previsione 2020 nell'importo di € 650.000,00, ai sensi dell'articolo 25 del vigente CCNL Funzioni centrali, le parti intendono tener conto delle difficoltà operative di gran parte degli uffici, dovute alle particolari tipologie degli adempimenti di competenza, anche in relazione ai rapporti con gli organismi propri dell'Unione Europea e con i soggetti interessati

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

del settore agricolo, convenendo sulla possibilità di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato in 200 ore annue dal comma 3 del citato articolo 25, comunque nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 17, comma 2 del vigente CCNL, nonché dell'ammontare complessivo dello stanziamento di bilancio individuato per tale compenso. Tale elevazione, specificamente motivata, è riservata al personale autorizzato dai Direttori di Area, in correlazione alle necessità evidenziate dai singoli uffici.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, le risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario, non utilizzate nel corso del 2020 in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, sono destinate a finanziare nell'anno 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, i trattamenti economici accessori correlati alla *performance* e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

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.

LA DELEGAZIONE AMMINISTRATIVA

data, 24 marzo 2022

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL FP
 FCGIL
 UIL-PA
 CISL FP
 UIL-PA
 RSU CGIL
 RSUCGIL
 RSUCISL
 RSU AISL
 RSU UIL
 RSU CGIL
 RSUCGIL

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2020

		Importi
	Indennità di ente	€ 349.760,00
	Passaggi dall'area A all'area B	€ 966,44

Quota iscritta sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2020	Progressioni economiche 2001-2005-2006-2008-2010	€ 372.023,93
	Progressioni economiche 2017	€ 180.324,03
	Progressioni economiche 2020	€ 49.630,68
	Previsione risorse da destinare a specifiche attività	€ 6.000,00
	Previsione risorse da destinare all'indennità di flessibilità organizzativa	€ 722.920,00
	Previsione risorse da destinare alle posizioni organizzative	€ 129.100,00
	Accantonamento TFR (indennità di ente)	€ 5.959,89
	Risorse destinate a produttività e legate a valutazione:	
	1) Compenso individuale di produttività	€ 737.397,29
	2) Previsione risorse da destinare alla produttività collettiva;	€ 479.191,61
3) Previsione risorse da destinare alla produttività individuale correlate congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale	€ 205.367,83	
FRD 2020	€ 3.238.641,70	

11