

## VERBALE

Il giorno 30 giugno 2022, in modalità telematica, 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. Francesco Vincenzo Sofia e dr. Pierpaolo Fraddosio

E

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

nel corso del quale,

TENUTO CONTO

che, con determinazione del Direttore dell'Area Amministrazione n.89 del 26 novembre 2021, è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'AGEA per l'anno 2020;

LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2020, sottoscritta l'11 marzo 2022, 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 0050137-P-22/6/2022 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze (nota MEF – RGS prot. n. 175753 del 21/06/2022 - u) – ha rilasciato parere favorevole in ordine all'ulteriore corso dell'ipotesi contrattuale di che trattasi, ricordando il principio sancito dal comma 1 dell'articolo 28 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, rubricato "*Differenziazione della retribuzione di risultato*", secondo il quale la retribuzione di risultato può essere attribuita solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva accertata secondo il sistema di valutazione in uso nell'Agenzia;

CHE, con riferimento a quanto rammentato dal MEF, con la nota sopra citata, in merito all'articolo 7 - Clausola di salvaguardia economica - del contratto integrativo in argomento ("la concreta applicazione di tale disposizione è subordinata all'individuazione delle relative risorse a carico del Fondo e nei limiti delle stesse, in linea con quanto previsto dall'articolo 54, commi 3 e 5 del CCNL Area Funzioni Centrali"), non si sono verificati nell'anno 2020 processi di riorganizzazione che abbiano comportato una concreta applicazione del citato articolo 7;

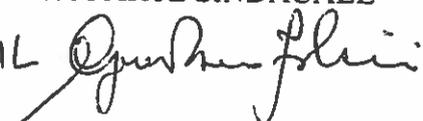
E CONVENGONO

di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il personale di qualifica dirigenziale di seconda fascia, relativo all'anno 2020, nel testo che costituisce parte integrante del presente verbale.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LA PARTE SINDACALE

FP CGIL   
CISL FP Mario Condore  
Uil FA 

IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO ANNO 2020  
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DI AGEA

**Articolo 1**  
**(Campo di applicazione)**

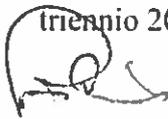
Il presente Contratto collettivo integrativo si applica al personale dirigente di seconda fascia dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, di cui al CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018.

**Articolo 2**  
**(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia anno 2020)**

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2020, è determinato sulla base delle disposizioni di cui al CCNL Area VI 2006-2009 ed al CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018; ammonta, per le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, a € 568.749,49 ed è costituito ai sensi dell'articolo 21 del CCNL dell'Area VI della Dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007, dell'articolo 7 del biennio economico 2008/2009, nonché dell'articolo 51 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018. Non risultano per l'anno 2020 risorse variabili da far confluire nel Fondo.

**Articolo 3**  
**(Utilizzazione e ripartizione del Fondo)**

Il Fondo, di cui all'articolo 2, ammontante a complessivi € 568.749,49, è utilizzato per il finanziamento della retribuzione di posizione e di quella di risultato, tenendo conto dei valori e delle condizioni imposte dall'articolo 52 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018.







Il Fondo è utilizzato per la corresponsione della retribuzione di posizione - ivi compresi gli incrementi contrattuali di parte fissa ai sensi dell'articolo 51, comma 2 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 -, per un importo pari a € 416.477,01 e per la restante parte per la corresponsione della retribuzione di risultato.

#### **Articolo 4 (Retribuzione di risultato)**

La retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 24 del CCNL Area VI 2006/2009, è corrisposta sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, così come individuati dalla programmazione dell'Agenzia e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi, in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti nel contesto organizzativo dell'Agenzia.

L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, non può essere inferiore al 20 per cento del valore annuo della retribuzione di posizione percepita, in applicazione dell'articolo 23, comma 4 del CCNL per il personale dirigenziale dell'Area VI, biennio economico 2006/2007.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base dei seguenti elementi, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla determinazione direttoriale n. 31 del 26 giugno 2013:

- Elemento A: per il 75% in relazione alla valutazione dei risultati ottenuti;
- Elemento B: per il 25% in relazione ai comportamenti organizzativi.

Allo scopo di garantire un'effettiva premialità e sulla base della graduatoria delle valutazioni, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso agli obiettivi individuali e alle capacità manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.

Tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 24, comma 3 del CCNL Area VI 2006/2009, a ciascuna fascia corrispondono i seguenti punteggi ai quali va correlata una specifica percentuale di retribuzione di risultato da calcolare in rapporto alla retribuzione di posizione percepita:



Fasce di merito	Media di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali	Giudizio	Percentuale di accesso alla retribuzione di risultato	Quote percentuali di collocazione dei dirigenti ammessi
Fascia 1	Punteggio medio pari a 1,00	Ottimo	100%	30%
Fascia 2	Punteggio medio da 0,99 a 0,80	Buono	da 99% a 80%	60%
Fascia 3	Punteggio medio da 0,79 a 0,60	Sufficiente	da 79% a 60%	10%

Ai sensi dell'articolo 28, comma 3 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, le parti concordano di attribuire al 5% dei dirigenti (con un minimo di n. 1 unità) che conseguano le valutazioni più elevate una retribuzione di risultato con importo più elevato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Le entità delle retribuzioni di risultato saranno commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione. Pertanto, in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento della posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.

#### **Articolo 5 (Incarichi ad interim – Sostituzione del dirigente)**

In caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.

Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali che seguono, tenuto conto delle diverse fasce deliberate per complessità degli incarichi nonché dei seguenti elementi, già richiamati nel CCNL Area VI 2002-2005 e dal CCNL Area VI 2006-2009, dati dalla sede degli

incarichi ricoperti, dal livello di responsabilità attribuito e dal grado di conseguimento degli obiettivi:

- 25% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 20% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di adeguato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 15% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di sufficiente raggiungimento degli obiettivi assegnati.

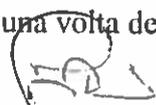
Il dirigente incaricato dell'interim, durante il periodo, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.

In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione, al dirigente incaricato della sostituzione stessa compete un importo, da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato di cui all'art. 4, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, da erogare secondo le diverse percentuali di cui al comma 2, già disciplinate per gli incarichi ad interim.

Ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lettera e) del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 è attribuita al dirigente, cui è affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, soggetto a rotazione nel rispetto della normativa di riferimento, un'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 15% della retribuzione di posizione correlata ad un ufficio dirigenziale non generale di fascia A.

#### **Articolo 6 (Incarichi aggiuntivi)**

In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse e con riferimento al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 61 del CCNL Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005, le Parti convengono che venga corrisposta ai dirigenti interessati, per remunerare i maggiori oneri e responsabilità, una quota pari al 50% dell'importo dei compensi, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.



**Articolo 7**  
**(Clausola di salvaguardia economica)**

In applicazione dell'articolo 54 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, integrativa di quella connessa al nuovo incarico, secondo la disciplina di seguito riportata.

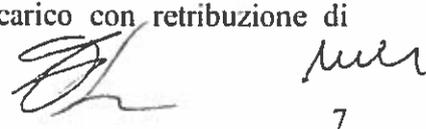
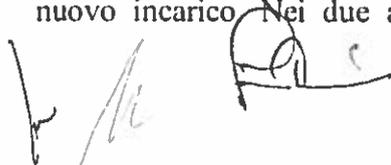
Il differenziale integrativo è stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione della posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui sopra non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra indicati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione individuale negativa che comporti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.

Nel caso in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di



posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

Ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, per poter accedere al beneficio di cui al presente articolo il dirigente interessato deve aver conseguito, nell'anno di riferimento, una valutazione positiva corrispondente al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, con uno scostamento massimo del 10%.

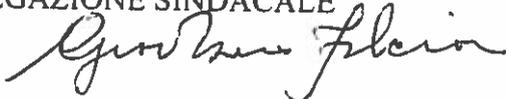
**Articolo 8**  
**(Clausola di salvaguardia finale)**

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



LA DELEGAZIONE SINDACALE

FPCGIL   
CISL FP Mario Condore  
UIA PA 