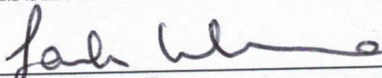


**SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO
CONCERNENTE LA DISTRIBUZIONE DEL FUA ANNO 2018**

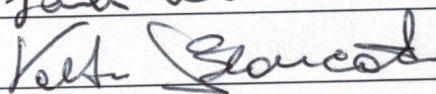
In data 18 aprile 2019, alle ore 14,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ANVUR Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Sandro Momigliano

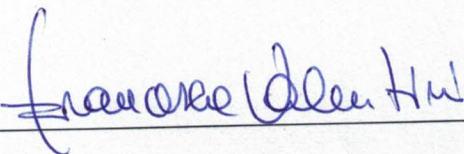


Dott. Valter Brancati



Per la OO.SS FP CGIL

Dott. ssa Francesca Valentini



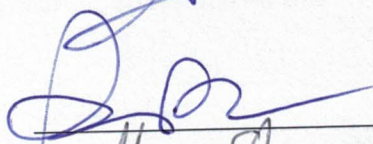
Per la OO.SS CISL FP

Dott. Michele Cavo

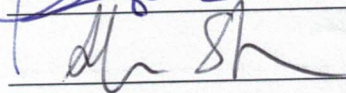


Per la RSU

Dott.ssa Brigida Blasi



Dott. Adriano Scaletta



Vista l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione per i dipendenti, sottoscritta in data 19 febbraio 2019;

Vista la delibera del Consiglio Direttivo n. 74 del 20 marzo 2019 che ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo di distribuzione del FUD 2018 per il personale non dirigente, subordinatamente all'acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei conti;

Visto il parere favorevole dell'Organo di revisione contabile sull'ipotesi di accordo sopracitata, di cui al Verbale n. 33 del 10 aprile 2019;

LE PARTI CONCORDANO

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La presente disciplina si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato ed in posizione di comando;
2. La presente disciplina, una volta approvata, dispiega i suoi effetti per l'intero anno 2018 e per quanto compatibile anche per gli anni successivi e comunque fino all'adozione della nuova disciplina;
3. La presente disciplina recepisce gli effetti dell'accordo preliminare sottoscritto in data 12 novembre 2018 e può esser modificata in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative.

Art. 02 – Risorse

1. La quota di alimentazione annua del Fondo di amministrazione del personale non dirigente per l'anno 2018 è pari ad € 144.000,00 determinata dalla quota individuale annuale per unità di personale previste (quota individuale € 4500 x 32 unità di personale). La consistenza finanziaria complessiva del fondo per l'anno 2018 ammonta ad **€ 173.374,74**, di cui **€ 29.374,74** per economie anni precedenti.

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2018

1. In coerenza con gli obiettivi strategici dell'Agenzia, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi erogati, e garantire la valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne, attivando politiche retributive finalizzate dall'incentivazione del merito e dell'innovazione, si destinano le risorse del Fondo di Amministrazione per l'anno 2018 ai seguenti istituti:
 - ✓ Indennità di posizione/responsabilità;
 - ✓ Progressioni economiche;
 - ✓ Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Per l'anno 2018, la quota relativa agli istituti "indennità di responsabilità" e Progressioni economiche" è la seguente:
Indennità di responsabilità € 13.350,23
Progressioni economiche € 1.587,82

La quota disponibile, al netto dei suddetti istituti è pertanto pari a € 158.436,69. L'importo da distribuire per Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento è indicato all'art. 6 del presente accordo.

Art. 4 – Somme non distribuite

1. Per i destinatari della presente disciplina, si evidenzia che i compensi attribuiti secondo quanto previsto dagli articoli successivi, sono determinati in funzione del servizio prestato presso l'Agenzia nel corso dell'anno 2018 al netto dei seguenti periodi di assenza:
 - a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
 - b) periodo di assenza per aspettativa senza assegni.
 - c) periodo di assenza per malattia che decurta trattamento accessorio come da disposizioni di legge;
 - d) periodo di assenza che decurtano in toto o parzialmente il trattamento economico;
2. Il risparmio derivante dal mancato utilizzo dei fondi stanziati per le singole voci o dalle decurtazioni previste dalla normativa vigente in materia di trattamenti accessori costituirà economie del fondo incrementando la consistenza finanziaria del Fondo di Amministrazione per il personale non dirigente per l'anno 2019.

Art. 5 – Compensi per Indennità di Posizione e Responsabilità

1. Il regolamento relativo all'organizzazione e al funzionamento dell'Agenzia, che ne disciplina le regole di organizzazione e le competenze degli organi e della struttura direzionale generale individua, oltre alle unità organizzative all'interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale generale dell'Agenzia, anche unità organizzative *in staff* al Direttore;
2. Le unità organizzative *in staff* al Direttore presentano un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa nell'ambito dei processi funzionali/decisionali dell'Agenzia ed i Responsabili debbono possedere particolari competenze ed un elevato livello di professionalità, nonché specifiche esperienze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività e dei compiti di competenza;
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 1 del CCNL (1998/2001) del Comparto Ministeri e dalla delibera del Consiglio Direttivo n. 92 del 04 settembre 2013, ai responsabili delle unità in staff al Direttore compete una specifica *indennità di posizione* fissata nella misura massima di **Euro 2.582,28** annui lordi da corrispondere per tredici mensilità;
4. Le risorse necessarie per la corresponsione delle indennità di posizione saranno decurtate dalla consistenza finanziaria effettiva del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente;
5. Ai responsabili delle unità organizzative presenti all'interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale sarà corrisposta un'indennità di posizione di **€ 1.500,00** annui lordi da corrispondere per tredici mensilità;
6. L'attribuzione dell'indennità di posizione, se non specificato nel provvedimento, decorre dal giorno successivo la data di affidamento dell'incarico;
7. L'indennità è proporzionata al regime orario;
8. In caso di istituzione di nuove unità organizzative, ovvero di nomina di nuovi responsabili, il provvedimento determinerà l'importo dell'indennità da erogare che graverà sulle risorse del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente.

Art. 6 – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Per l'anno 2018 viene destinato all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'importo di **€ 118.761,15**, importo determinato tenendo conto della quota annuale di alimentazione del fondo, sulla base del periodo di servizio prestato nell'anno dal personale non dirigente;
2. Nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare dall'articolo 7, comma 1 che recita "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", le risorse sopra individuate sono destinate al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione complessiva dell'Agenzia oltre che alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per il personale non dirigente dell'Agenzia e pertanto connesse al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia rilevati nel piano della performance.
3. I Dirigenti, provvedono annualmente alla misurazione ed alla valutazione del personale non dirigente di diretto riporto attraverso la predisposizione di apposite "Schede Individuali di Valutazione" di cui al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, che prevede la seguente ponderazione:
 - Per i responsabili di UO una ponderazione del premio sulla base degli obiettivi conseguiti (60%) e dei comportamenti organizzativi e gestionali osservati (40%);

- Per il personale non dirigente una ponderazione del premio sulla base del grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi della struttura (40%) e dei comportamenti organizzativi e gestionali osservati (60%).

Art. 7 – Criteri per la corresponsione dei compensi di produttività

1. I compensi annui lordi sono riferiti al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno 2018;
2. I compensi saranno ridotti o sospesi negli stessi casi di riduzione o sospensione del trattamento tabellare ed in modo proporzionale al regime orario. Si applicano le disposizioni normative vigente in materia di trattamento accessorio;
3. Nei casi di riduzione dei compensi per applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti accessori, le risorse derivanti dalle riduzioni stesse determinano *economie di fondo*, e incrementeranno la consistenza finanziaria del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente per l'anno 2019;
4. I compensi per il miglioramento della produttività e dei servizi spettanti a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato ed in posizione di comando sono cumulabili con le indennità di posizione previste dall'art. 5;
5. Nel rispetto del CCNL funzioni centrali, il numero di personale non dirigente che beneficerà di una maggiorazione del premio non inferiore al 30% rispetto al premio medio conseguito dal restante personale non può essere superiore al 30% del personale in servizio, arrotondato all'unità inferiore. Tale personale sarà identificato dal conseguimento nella *Scheda Individuale di Valutazione* di un punteggio compreso tra 95 e 100. Qualora il personale con punteggio compreso in tale intervallo superi la suddetta quota del 30%, ai fini della selezione varrà la graduatoria sulla base dei punteggi; in caso di pari merito con superamento della quota, ulteriori criteri verranno definiti con le rappresentanze sindacali.
6. Per il personale che beneficerà della maggiorazione il coefficiente di ponderazione del punteggio è pari a 1,30, mentre per il restante personale non dirigente che avrà riportato una valutazione non inferiore a 61, il coefficiente di ponderazione è pari a 1.
7. Al personale che avrà riportata una valutazione inferiore a 61 non sarà corrisposto alcun compenso e la sua valutazione non sarà considerata nel calcolo della sommatoria dei punteggi individuali utili ai fini della determinazione della quota individuale di premialità;
8. La quota premiale individuale sarà calcolata sulla base di quanto di seguito indicato:

F_{pr}	Quota del Fondo distribuibile per premialità
Q_i	Quota individuale di premialità spettante
P_i	punteggio individuale ponderato di ciascun dipendente
T_i	periodo di servizio prestato da ciascun dipendente

$$Q_i \text{ Quota Individuale di Premialità} = [(F_{pr} / \sum(P_i \times T_i))] \times (P_i \times T_i)$$

9. La corresponsione delle premialità avverrà, a conclusione dell'iter previsto dalle disposizioni vigenti, entro il mese di agosto 2019.

