

**SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO
CONCERNENTE LA DISTRIBUZIONE DEL FUA ANNO 2019**

In data 30 luglio 2020, alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ANVUR Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Daniele Livon



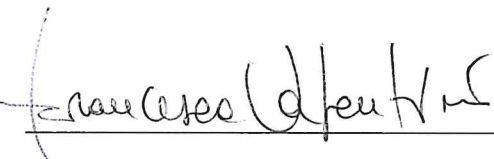
Dott. Valter Brancati



e la Delegazione trattante di parte sindacale

Per la O.S. FP CGIL

Dott.ssa Francesca Valentini



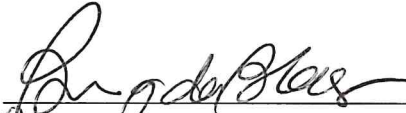
Per la O.S. CISL FP

Dott. Michele Cavo



Per la RSU

Dott.ssa Brigida Blasi



Dott.ssa Tiziana Maselli



Vista l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione per i dipendenti, sottoscritta in data 12 giugno 2020;

Visto il parere favorevole dell'Organo di revisione contabile sull'ipotesi di accordo sopracitata, di cui al Verbale n. 40 del 7 luglio 2020;

Vista la delibera del Consiglio Direttivo n. 122 del 22 luglio 2020 che ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo di distribuzione del FUA 2019;

LE PARTI CONCORDANO

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente accordo disciplina le modalità di distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione (di seguito FUA 2019) e 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 che nel corso dell’anno 2019 ha prestato la propria attività per almeno 3 mesi.

Art. 2 – Risorse

1. L’importo di competenza del FUA del personale non dirigente per l’anno 2019 è pari ad € 144.000,00 ed è determinato dalla quota individuale annuale per unità di personale previste (quota individuale € 4.500,00 x 32 unità di personale).
2. La consistenza finanziaria complessiva del fondo per l’anno 2019 ammonta ad € 186.284,54, di cui:
 - a. € 144.000 FUA di competenza anno 2019;
 - b. € 42.284,54 FUA derivante da economie anni precedenti.
3. La distribuzione delle economie per finalità non ricorrenti, sarà effettuata gradualmente in concomitanza all’attivazione delle progressioni economiche che saranno avviate nell’anno 2021 a valere sul FUA di competenza dell’anno, previa stipula del primo CCI.

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2019

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 all’incentivazione del merito e dell’innovazione, le risorse del Fondo di Amministrazione per l’anno 2019 sono destinate ai seguenti istituti:
 - a) Indennità di responsabilità;
 - b) Progressioni economiche;
 - c) Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.
2. Per l’anno 2019, la quota relativa agli istituti “Indennità di responsabilità” e “Progressioni economiche” è la seguente:
 - a) Indennità di responsabilità € 12.860,76;
 - b) Progressioni economiche € 1.583,43: tenuto conto che tale somma è relativa ad una progressione economica dell’anno 2018 la cui spesa si è consolidata sulla parte stipendiale, si dà atto che tale importo sarà portato a riduzione del FUA 2020.

La quota disponibile, al netto dei suddetti istituti, è pertanto pari a € 171.840,35, nell’ambito della quale è individuato l’importo da distribuire per l’anno 2019 per compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi come indicato all’art. 6 del presente accordo.

3. L’ulteriore progressione economica, nell’ambito dell’Area II, di cui all’accordo decentrato del 12 novembre 2018, decorrerà dal mese di gennaio 2020 e il FUA sarà permanentemente ridotto di un ulteriore importo di € 1.583,43 che andrà ad incremento degli stanziamenti relativi agli stipendi.



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 2019 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 il trattamento accessorio come da disposizioni di legge;
 - d) Periodi 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 Unico di Amministrazione per il personale non dirigente per l’anno 2020.

Art. 5 – Compensi per Indennità di 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. Nelle more di una complessiva riorganizzazione delle unità organizzative collocate nelle Aree e in staff al Direttore e conseguente pesatura della complessità delle stesse, 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 4 settembre 2013, si prevede che:
 - a) Ai responsabili delle unità organizzative 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;
 - b) Ai responsabili delle unità organizzative presenti all’interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale è corrisposta un’indennità di posizione di € 1.500,00 annui lordi da corrispondere per tredici mensilità.
3. L’attribuzione dell’indennità di posizione, se non specificato nel provvedimento, decorre dal giorno successivo alla data di affidamento dell’incarico.
4. L’indennità è proporzionata al regime orario.
5. 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 FUA del personale non dirigente.

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

1. Per l’anno 2019 è destinato all’erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l’importo di € 131.200,00 importo determinato tenendo conto della quota annuale di alimentazione del fondo e delle quote già utilizzate per progressioni economiche e posizioni organizzative.

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 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 Sistema di Misurazione e Valutazione vigente per l'anno 2019, che prevede la seguente ponderazione:
 - a) Per i responsabili di UO una ponderazione del premio sulla base degli obiettivi conseguiti (60%) e dei comportamenti organizzativi e gestionali osservati (40%);
 - b) 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 2019.
2. Nel rispetto del CCNL funzioni centrali e fatti salvi gli incrementi di cui ai commi 4 e 5, l'importo di riferimento per l'erogazione del compenso di produttività al singolo dipendente sarà pari a € 4.000 lordi (C MAX).
3. Nel rispetto del CCNL funzioni centrali si prevede che il personale non dirigente beneficerà di un compenso di produttività individuale parametrato al punteggio conseguito (punteggio minimo pari a 61) nella Scheda Individuale di Valutazione e al periodo di servizio, secondo quanto di seguito previsto:

COMPENSO DI PRODUTTIVITÀ = Punteggio/100 x C MAX x t

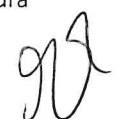
Dove t = periodo di servizio

t = 1 per periodi di servizio superiori a 9 mesi

t = 0,7 per periodi di servizio tra 6 e 9 mesi

t = 0,5 per periodi di servizio tra 3 e 6 mesi

4. Ad una percentuale massima del 10% del personale in servizio (con arrotondamento all'unità superiore), a condizione che abbia ottenuto un punteggio pari ad almeno 95, sarà altresì attribuita una maggiorazione del premio pari al 30% rispetto a quanto ricevuto secondo la formula di cui al comma 3. In caso di un numero di unità con punteggio pari ad almeno 95 superiore al 10%, la maggiorazione sarà riconosciuta a coloro che avranno ottenuto il punteggio più elevato. A parità di punteggio la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha ottenuto il punteggio maggiore nella valutazione dei comportamenti organizzativi.
5. Eventuali risorse residue saranno ripartite – nel limite di € 131.200,00 – tra tutto il personale in misura proporzionale al compenso di produttività determinato ai sensi dei commi 3 e 4.



6. La corresponsione delle premialità avverrà, a conclusione dell'iter previsto dalle disposizioni vigenti, entro due mesi dall'approvazione da parte del Consiglio Direttivo della relazione sulla performance per l'anno 2019.

