

**SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO
CONCERNENTE LA DISTRIBUZIONE DEL FRD ANNO 2020**

In data 1° luglio 2021, alle ore 10, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ANVUR Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Daniele Livon _____

Dott. Valter Brancati _____

e la Delegazione di parte sindacale

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.ssa Tiziana Maselli _____

Vista l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Risorse decentrate 2020 per il personale non dirigente, sottoscritta in data 23 giugno 2021, riformulata sulla base delle osservazioni del Collegio dei revisori del 5 febbraio 2021

Visto il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti dell'ANVUR sull'ipotesi di accordo sopracitata, di cui al Verbale n. 50 del 25 giugno 2021;

Vista la delibera del Consiglio Direttivo n. 147 del 28 giugno 2021 che ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo di distribuzione del FRD 2020;

LE PARTI CONCORDANO

ACCORDO CONCERNENTE IL FRD ANNO 2020 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ANVUR

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente accordo disciplina le modalità di distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione (di seguito FUA 2020) 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 2020, ha prestato la propria attività.

Art. 2 – Risorse

1. L'importo di competenza del FRD del personale non dirigente per l'anno 2020 è pari ad € 150.558,14 ed è determinato dalla quota individuale annuale prevista per l'anno 2019 pari ad € 144.000,00 (quota individuale € 4.500,00 x 32 unità di personale), a cui:
 - a. si aggiunge la quota di € 9.000,00 per le 4 unità di personale assunte in data 1° luglio 2020;
 - b. si aggiunge la quota di € 725,00 per l'unità di personale assunta in data 3 novembre 2020;
 - c. si decurta la quota relativa a due progressioni economiche pari ad € 3.166,86 la cui spesa si è consolidata sulla parte stipendiale.

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2020

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 2020 sono destinate ai seguenti istituti:
 - d. Indennità di responsabilità per un importo complessivo pari a € 14.949,78 e per un numero di posizioni pari a 9, da riconoscere al personale tenuto conto di quanto previsto all'articolo 5;
 - e. Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi per un importo pari a € 135.608,36 da distribuire tra il personale secondo quanto indicato all'articolo 6.

Art. 4 – Compensi e servizio prestato

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 2020 al netto dei seguenti periodi di assenza:
 - a) periodi per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
 - b) periodi di assenza per aspettativa senza assegni;
 - c) periodi 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.

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 della 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 € 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 ed è proporzionata al servizio prestato e al regime orario del dipendente.
4. Eventuali economie che dovessero derivare dall'applicazione di quanto previsto all'articolo 4 saranno destinate per le finalità di cui all'articolo 6.
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. L'importo di € € 135.608,36 destinato all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è ripartito secondo quanto previsto dai successivi commi.
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" e, 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 nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 43 dell'11 marzo 2020 che prevede i seguenti pesi e dimensioni per la valutazione del personale:

RUOLO	Performance organizzativa dell'Area di appartenenza	Performance organizzativa dell'UO	Obiettivi individuali	Competenze e Comportamenti	TOTALE
RESPONSABILI UO	10% - 20%	20% - 30%	20% - 30%	40%	100%
Funzionari Area III e Personale Area II	0%	20% - 30%	20% - 30%	50%	100%

- 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 dell'ANVUR.
- I Responsabili di U.O. e il personale non dirigente potranno conseguire un punteggio massimo di 100 punti. La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio individuale e la collocazione in quattro Fasce:

Fascia A: (97,51/100)

Fascia B: (95,00/97,50)

Fascia C: (61,00/94,99)

Fascia D: <61,00

La valutazione conseguita dal singolo dipendente determina l'attribuzione del premio secondo la ponderazione definita nell'assegnazione degli obiettivi, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e valutazione.

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

- I compensi annui lordi sono riferiti al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno 2020.
- 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)**.
- 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 4 e 6 mesi

Nel caso di periodo di servizio inferiore a 4 mesi, il compenso di produttività sarà attribuito facendo riferimento al periodo di servizio effettivamente prestato con riferimento alla sola dimensione "comportamenti e competenze".

- Ad un numero massimo di 5 unità di personale, a condizione che abbiano ottenuto un punteggio ricompreso nella Fascia A, 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 in

Fascia A superiore a 5 unità, 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. In caso di ulteriore parità nel punteggio sarà data priorità al personale che non ha in precedenza ottenuto il premio di eccellenza o che l'ha ottenuto in annualità meno recenti.

5. Eventuali risorse residue saranno ripartite – nel limite di € € 135.608,36 – 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 2020.

Art. 8 – progressioni economiche orizzontali

1. Le parti concordano che a partire dall'anno 2021 saranno attivate le progressioni economiche del personale nel rispetto del limite massimo del 50% di coloro che avranno maturato i requisiti richiesti.
2. A tal fine e con riferimento all'anno 2021 si prevede che saranno complessivamente disposte 13 progressioni economiche. I profili a cui assegnare le progressioni saranno stabiliti nell'accordo specifico dell'anno 2021.
3. Le progressioni saranno finanziate con le risorse fisse e stabili che alimenteranno il FUA 2021 fino ad un massimo di € 28.000,00.