

**SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO  
CONCERNENTE LA DISTRIBUZIONE DEL FRD ANNO 2021**

In data 12 maggio 2022, alle ore 15,00, 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 Tiziana Maselli \_\_\_\_\_

Dott.ssa Sandra Romagnosi \_\_\_\_\_

Dott. Marco De Santis Puzzonja \_\_\_\_\_

Vista l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Risorse decentrate 2021 per il personale non dirigente, sottoscritta in data 29 marzo 2022, riformulata sulla base delle osservazioni del Collegio dei revisori dei conti dell'ANVUR del 24 marzo 2022;

Visto il parere favorevole del Collegio dei revisori sull'ipotesi di accordo sopracitata, di cui al Verbale n. 56 del 21 aprile 2022;

Vista la delibera del Consiglio Direttivo n. 101 del 12 maggio 2022 che ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo di distribuzione del FRD 2021;

## LE PARTI CONCORDANO

### ACCORDO CONCERNENTE IL FRD ANNO 2021 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ANVUR

#### Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente accordo disciplina le modalità di distribuzione del Fondo Risorse decentrate (di seguito FRD 2021) 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 2021, ha prestato la propria attività.

#### Art. 2 – Risorse

- a. L'importo di competenza del FRD del personale non dirigente per l'anno 2021 è pari ad € 194.741,44 ed è determinato dalla quota individuale annuale prevista per l'anno 2021 pari ad € 166.500,00 (quota individuale € 4.500,00 x 37 unità di personale) a cui si aggiungono le risorse variabili di cui all'art.1, comma 870 della Legge n. 178/2020, di importo pari a € 31.408,30, mentre si rende indisponibile la quota relativa a n. 2 progressioni economiche pari ad € 3.166,86 effettuate prima dell'anno 2021, la cui spesa si è consolidata sulla parte stipendiale.

#### Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2021

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 FRD per l'anno 2021 sono destinate ai seguenti istituti:
  - a. Indennità di responsabilità per un importo complessivo pari a € 12.376,67 e per un numero di posizioni pari a 8, riconosciute al personale tenuto conto di quanto previsto all'articolo 5;
  - b. N. 13 progressioni economiche per un importo complessivo pari a € 21.878,41;
  - c. Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi per un importo pari a € 160.486,36 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 2021 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 FRD del personale non dirigente.

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

1. L'importo di € 160.486,36 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 2021.
- 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 **€ 4.500 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 € 160.486,36 – 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 2021.