



## *Agenzia per la Coesione Territoriale*

### **SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

Il Direttore Generale dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica non dirigenziale e la RSU

#### **Premesso**

- l'allegata ipotesi di accordo siglata dalle parti in data 27 maggio 2020 in ordine alla definizione dei criteri di utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate relativa al personale delle aree funzionali, anno 2019;
- il parere favorevole sulla compatibilità economico-finanziaria della contrattazione integrativa concernente il Fondo Risorse Decentrate anno 2019 per il personale delle aree funzionali, con i vincoli di bilancio nonché quelli derivanti dall'applicazione della vigente normativa, rilasciato ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lvo. 165/2001 dal Collegio dei revisori dei conti nella seduta del 15 giugno 2020;

Tanto premesso, le parti concordano di sottoscrivere, in via definitiva, il seguente articolato siglato dalle parti in data 27 maggio 2020:

Per l'anno 2019, tenuto conto di quanto esposto nelle premesse, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale dell'Agenzia per la coesione territoriale disponibile per la contrattazione, al netto degli accantonamenti annuali per le progressioni economiche orizzontali relative alle annualità 2016 e 2017, ammonta ad € **564.613,19**;

Le parti concordano che l'importo sopra indicato sia destinato a finanziare i seguenti istituti:

#### **1. Indennità**

##### **a) indennità di flessibilità organizzativa: massimo 10 unità.**

L'indennità di flessibilità organizzativa è volta a remunerare il disagio del personale in servizio presso le segreterie dirigenziali di livello generale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, in misura di € **7,50** giornalieri, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per un massimo di 140 giorni l'anno parametrati su base mensile, nel limite di spesa massimo di € **13.933,50** (di cui € 10.500,00 al lordo dipendente ed € 3.433,50 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP). Detta indennità è sostitutiva di ogni ulteriore indennità oraria (turno e straordinario) che possa dar luogo ad eventuali duplicazioni di compensi.

##### **b) indennità di disagio orario: massimo 5 unità.**

L'indennità di disagio orario è destinata agli addetti al protocollo per i quali è previsto l'avvicendamento del personale che copre, a rotazione ed eventualmente con parziale sovrapposizione, l'intera durata del servizio, in misura di € **600,00** annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, parametrata in base alle effettive giornate di presenza in servizio, nel limite massimo di 220 giorni l'anno. Spesa massima consentita €

**3.981,00** (di cui € 3.000,00 al lordo dipendente ed € 981,00 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP);

c) indennità di referente informatico- massimo 1,5 unità

L'indennità, in misura di € **600,00** annui al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, parametrata in base alle effettive giornate di presenza in servizio nel limite massimo di 220 giorni l'anno, è destinata al personale incaricato di svolgere attività di referente informatico. Spesa massima consentita € **1.194,30** (di cui € 900,00 al lordo dipendente ed € 294,30 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

d) indennità correlata allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale- massimo 3 unità

Indennità destinata a remunerare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, anche di natura professionale, aventi rilevanza esterna all'Agenzia, risultanti da atto formale, al personale inquadrato nell'Area Terza (art. 77, comma 2, lett. d). L'indennità, ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è fissata in € **1.200,00** annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura dell'incarico. Spesa massima consentita € **4.777,20** (di cui € 3.600,00 al lordo dipendente ed € 1.177,20 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP). Rientrano in tale tipologia le attività di Consegnatario, di Responsabile del servizio prevenzione e protezione, di Responsabile del sistema di gestione documentale.

e) indennità correlata allo svolgimento di attività di Responsabile di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e di RUP - massimo 11 unità

Indennità destinata al personale che ha svolto attività in qualità di Responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto 1990, n. 241 di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) negli appalti e nelle concessioni di cui al D.lgs 18 aprile 2016, n. 50, ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità complessivamente determinata in base alla numerosità degli incarichi espletati nel corso del 2019:

€ 850,00- un incarico

€ 1.000,00 -due incarichi

€ 1.100,00 -tre incarichi

€ 1.200,00 -quattro incarichi

Spesa massima consentita € **12.672,85** (di cui € 9.550,00 al lordo dipendente ed € 3.122,85 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

f) indennità correlata allo svolgimento di attività di componente di commissione di valutazione ai fini del conferimento di incarichi, di componente di commissione giudicatrice di cui al d.lgs 18 aprile 2016, n. 50, di Responsabile unico dei Patti - massimo 7 unità

Indennità destinata a remunerare l'esercizio di compiti di componente di commissione di valutazione ai fini del conferimento di incarichi, di componente di commissione giudicatrice di cui al D.lgs 18 aprile 2016, n. 50, di Responsabile unico dei Patti ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità complessiva pari ad € **750,00** annui al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura

dell'incarico (solo per l'incarico di Responsabile unico dei Patti) . Spesa massima consentita € **6.966,75** (di cui € 5.250,00 al lordo dipendente ed € 1.716,75 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

g) indennità per attività di segreteria di Commissioni/sedute del Collegio dei revisori-  
**massimo 4 unità**

Indennità che remunera l'attività svolta nella qualità di segretario di Commissione per l'aggiudicazione di gare, contratti, procedure di selezione o di supporto segretariale alle sedute del Collegio dei revisori svolta nell'anno 2019, ove non sia stato corrisposto nessun altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità pari ad euro **600,00** al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP. Spesa massima consentita € **3.184,80** (di cui € 2.400,00 al lordo dipendente ed € 784,80 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

h) indennità per l'attività di Gruppi di lavoro costituiti con provvedimenti formali -**massimo 9 unità:**

- Gruppo di lavoro per i controlli di primo livello costituito per garantire con urgenza lo svolgimento delle attività degli Uffici 1 e 7 dell'Area Programmi e Procedure finalizzato al caricamento della documentazione di spesa concentrata nell'ultimo periodo dell'anno;
- Gruppo di lavoro per il riesame delle procedure di acquisto di beni e servizi;
- Gruppo di lavoro inter-istituzionale in materia di partenariato pubblico privato.

Indennità che remunera l'attività svolta nella partecipazione ai richiamati Gruppi di lavoro, ove non sia stato corrisposto nessun altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità pari ad euro **400,00** al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP. Spesa massima consentita € **4.777,20** (di cui € 3.600,00 al lordo dipendente ed € 1.177,20 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

i) indennità per attività connotate da scadenze inderogabili, da impegni imprevisti o legati a fattori straordinari - **massimo 123,5 unità**

Indennità che remunera le attività connotate da scadenze precise, impegni imprevisti o legati a fattori straordinari, che richiedono un rapporto costante e continuativo con l'utenza interna e strutture esterne. Tale indennità, finalizzata all'attuazione di un modello logistico coerente con le esigenze operative ed organizzative dell'Agenzia, viene corrisposta in misura di € **350,00** al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, su base annua da parametrare in base alle effettive giornate di presenza in servizio nel limite massimo di 220 giorni l'anno.

La spesa massima consentita è di € **57.359,58** (di cui € 43.225,00 al lordo dipendente ed € 14.134,58 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

## **2. Incumulabilità**

Le parti concordano sull'applicazione del principio di incompatibilità ed incumulabilità degli istituti disciplinati dal presente accordo, sub art. 1 da **lettera a)** a **lettera i)**, prevedendo che non sia corrisposta più di un'indennità a persona nel corso dello stesso mese.

Nel caso in cui un dipendente abbia diritto a due diverse tipologie di indennità previste dal presente Accordo, l'Ufficio 2 di staff attribuirà il trattamento economico più favorevole dandone informativa all'interessato.

### 3. Produttività collettiva.

In relazione ai risultati conseguiti in termini di *performance* individuale ed organizzativa, viene destinata la somma complessiva, comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, di € 455.766,02 così distinta:

- € 364.612,81 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa, in ossequio a quanto previsto dall'art. 77, comma 3, del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 (quota 80% dell'importo totale).

- € 91.153,20 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* individuale, comprensiva della maggiorazione del 35% di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 (quota 20% dell'importo totale).

Le predette risorse sono destinate ad incentivare la qualità e il miglioramento dei servizi, nonché la corrispondenza alle esigenze operative dell'Agenzia nel quadro degli obiettivi assegnati alle strutture interessate, attinenti al ciclo della *performance*, tenendo conto del Sistema di Misurazione e di Valutazione vigente, adottato con D.D.G. n. 163/2018. L'erogazione del compenso individuale spettante a ciascun dipendente, strategicamente correlato alla valutazione della prestazione fornita nel duplice aspetto di *performance* organizzativa ed individuale come previsto nell'art. 77, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- **performance organizzativa:** l'ammontare del premio riconosciuto al personale tiene conto: a) del grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti a ciascun ufficio dirigenziale, come rilevato dal ciclo della *performance*, attraverso il coefficiente numerico che esprime il valore dei risultati raggiunti nel periodo di riferimento; b) dell'apporto partecipativo effettivamente prestato (dato dalla presenza in servizio del personale interessato);

- **performance individuale:** l'ammontare del premio viene riconosciuto al personale parametricamente al punteggio conseguito in sede di valutazione, attraverso il coefficiente numerico che esprime il valore percentuale della retribuzione da corrispondere.

Ad una quota non superiore al 20 % del personale soggetto alla valutazione della *performance* che consegua il punteggio più elevato da individuare secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione conseguiti nell'anno, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, ai sensi dell'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

A tal fine, il valore medio pro-capite è calcolato sulla base del rapporto tra totale delle risorse stanziare per la *performance* individuale (T) sul totale del personale beneficiario della stessa (tenendo in considerazione anche la parte del personale che usufruirà della maggiorazione del 35%).

$$V_m = \frac{T}{N + 0,35 N^+}$$

Di conseguenza, il valore medio maggiorato del 35 % è dato da:

$$V_m^+ = 1,35 v_m$$

Nel caso in cui il numero dei dipendenti con punteggio più elevato sia superiore alla percentuale prevista dal presente Accordo, si terrà conto del valore della presenza in servizio.

Le eventuali economie derivanti dalla liquidazione degli emolumenti previsti dalle precedenti clausole del presente accordo saranno utilizzate per incrementare la quota destinata ai premi per la produttività organizzativa.

Al fine di dare tempestivo avvio alla liquidazione degli emolumenti di cui al presente Accordo, nelle more della conclusione delle eventuali procedure di riesame attivate in considerazione dei risultati conseguiti dal personale in termini di performance individuale e organizzativa, le parti convengono di riservare una quota pari al 5% delle suddette spettanze; la suddetta quota, all'esito delle citate procedure di riesame, verrà liquidata in favore del personale a saldo delle spettanze dovute in forza del presente accordo.

### Clausole programmatiche

#### - Progressioni economiche

Con riferimento alle progressioni economiche, le parti si danno reciprocamente atto dell'intenzione di verificare la fattibilità di attivazione delle procedure per lo sviluppo economico all'interno delle aree funzionali con decorrenza 1° gennaio 2020 a favore del personale sulla base dei criteri che verranno definiti nell'ambito del Contratto integrativo 2020-2022.

#### - Posizioni organizzative

Le parti si danno reciprocamente atto dell'intenzione di procedere al confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera e) del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, al fine di definire i criteri per il conferimento delle posizioni organizzative al personale.

#### - Indennità per lo svolgimento delle funzioni tecnico-amministrative connesse alla realizzazione di opere e lavori pubblici e all'acquisizione di beni o servizi

Le parti convengono di dare avvio, a partire dal giorno 3 giugno 2020, al confronto per l'adozione di un regolamento interno per la costituzione e la ripartizione del Fondo previsto dall'articolo 113, comma 2, del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 per lo svolgimento delle funzioni tecnico-amministrative connesse alla realizzazione di opere e lavori pubblici e all'acquisizione di beni o servizi e per l'individuazione di indennità per particolari posizioni lavorative che possano essere oggetto di remunerazione nell'ambito del Fondo Risorse Decentrate anno 2020, al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno offerto dai dipendenti attraverso la manifestazione della propria disponibilità a ricoprire specifici incarichi che si renderanno di volta in volta necessari al funzionamento dell'Agenzia.

Roma, 23 giugno 2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

OILPA *Nicola Pavesi*

SOTTOSCRIVONO DA RETRO: CGIL - MICHELE ROMANO  
FLP - ROBERTO CEFALO

LARSU CONFINTESA - W. MARUSIK

SOTTOSCRIVONO DA RETRO *Lucio Pavesi* 5 -  
ALESSANDRO BASIRICO  
VINCENZO BRUNI  
FILIPPO LA VECCHIA EMANUELA ZENI

**Oggetto: NOTA A VERBALE UILPA in relazione alla sottoscrizione dell'accordo definitivo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2019**

UILPA, nel constatare il superamento di alcune criticità che avevano impedito la sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo Fondo Risorse Decentrate anno 2019, sottoscrive il sopracitato Accordo in via definitiva allegando al documento la seguente nota a verbale:

UILPA ribadisce la propria contrarietà alla previsione inserita nelle clausole programmatiche sulla verifica di fattibilità riguardante le progressioni economiche con il prossimo Accordo FRD 2020 (decorrenza 01/01/2020). Ciò in quanto, considerate le esigue risorse a disposizione, tali passaggi sarebbero a favore di un numero molto limitato di dipendenti, mentre la stragrande maggioranza del personale non solo non rientrerebbe in tali progressioni, ma vedrebbe ridurre notevolmente la propria quota pro capite del Fondo.

Questa O.S. ritiene inoltre che le progressioni economiche dovranno essere trattate solo successivamente alla sottoscrizione del primo Contratto Integrativo dell'Agenzia 2020/22, nel quale saranno stabiliti i criteri e le modalità di tale istituto, che dovrà peraltro essere programmato sul triennio di riferimento, al fine di coinvolgere il maggior numero possibile di dipendenti in tale arco temporale.

Roma, 23 giugno 2020

UILPA ACT

