

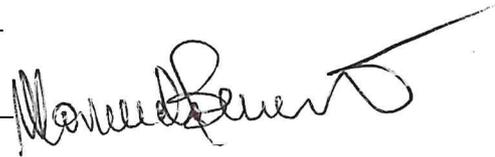
ACCORDO DEFINITIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE
DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E
SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNO 2023

I rappresentanti dell'Agenzia e i rappresentanti delle OO.SS. sottoscrivono il presente accordo, ai sensi del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Centrali.

sottoscrivono per l'Agenzia, in qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

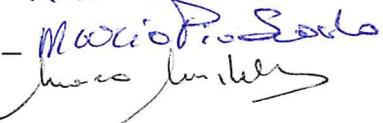
- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

Sottoscrivono per le OO.SS

- CISL FP –
- FLP-
- FP CGIL – 

• UILPA –

• USB – 

• RSU – 

Sottoscrivono altresì il dott. Umberto Cappuccio e la dott.ssa Serena Cascini, i quali svolgono compiti di segreteria.

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale comparto Funzioni Centrali alle dipendenze dell'Agenzia, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

Il presente accordo - in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti - si ispira ad un sistema fondato su logiche meritocratiche e di selettività, che tiene conto della valorizzazione del merito




attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Per l'annualità 2023 il Fondo Risorse Decentrate, il cui importo complessivo (somma delle risorse fisse e di quelle variabili) è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, ammonta a € 457.395,22.

Limite Fondo anno 2016 aggiornato al 2022 (limite anno 2016 aggiornato con i risparmi PEO 2017-2022) ammonta a € **279.065,90**.

Si aggiungono gli incrementi autorizzati dalla legge ossia quello derivante dall'articolo 49, comma 3 e 8 CCNL 2019-2021 e quello dal decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito in legge il 29 giugno 2022, n. 79, pari ad euro 73.278,76.

A tale importo devono essere portate in sottrazione € 75.836,24 (*relative agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area funzionale, con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, per il numero complessivo di 37 posizioni*).

Considerati i rilievi pervenuti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 27 febbraio 2024, rispettivamente con nota nr. DFP-0015149-A e nr. DEP-00151178-P circa la certificazione del presente fondo, il quale dovrà essere erogato a far data dal 1 gennaio 2024, si reintegrano, nell'ammontare complessivo, la somma di € **63.500** (cifra da intendersi al lordo amministrazione) precedentemente destinata al finanziamento delle progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2023.

Si considera così impiegabile, ai fini del presente accordo, una somma pari ad euro **276.508,42**.

L'amministrazione e le OO.SS. concordano di destinare, nell'ambito della predetta somma, fino a € **16.800,00** (al lordo delle ritenute a carico del dipendente e al netto amministrazione) per remunerare le responsabilità previste dall'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 2019-2021, così destinando le citate risorse:

- Remunerazione dei turni: € **1.800,00**. L'indennità è determinata applicando la maggiorazione prevista dall'articolo 19 CCNL 2016-2018.
- Indennità di responsabilità: al fine di premiare la disponibilità, l'impegno, la responsabilità e la particolare complessità delle competenze svolte nel



corso del 2023: € 15.000,00, pari ad euro 1.000,00 annui per singola unità.
L'amministrazione si impegna ad indicare le unità di personale destinatarie di tale importo, su indicazione dei Dirigenti delle singole divisioni.

L'indennità è riconosciuta per la durata dell'incarico nel corso dell'anno ed è cumulabile con il premio di produttività destinato a tutto il personale del comparto Funzioni Centrali; eventuali economie saranno destinate ad incrementare il premio della produttività collettiva del personale.

Produttività

Le risorse rimanenti del presente accordo vengono così destinate: 70% alla Produttività Collettiva e 30% alla Produttività Individuale.

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione dei seguenti criteri di valutazione e misurazione, secondo modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale:

- nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento della produttività, dovranno essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio;
- in caso di assenza per malattia, in applicazione dell'art. 37, comma 10, lett. e) del CCNL 2016-2018 *“i trattamenti accessori correlati alla performance competono se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime”*.

Le parti intendono applicare l'articolo 78 CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale prevedendo una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale medio pro-capite spettante per la remunerazione complessiva della produttività individuale. La maggiorazione sarà

MB
su
4/15
A

attribuita in conformità al sistema di valutazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi.



I criteri per dirimere gli eventuali ex aequo sono i seguenti, in ordine di priorità:

- 1- sarà considerato il punteggio delle schede di valutazione del dipendente, in particolare le voci degli obiettivi individuali e dei comportamenti richiesti;
- 2- saranno valutati i ruoli assegnati e il grado di responsabilità;
- 3- in via residuale si valuteranno i giorni di presenza in servizio.

Le parti si danno atto che sono equiparate alla presenza effettiva in servizio i giorni di assenza dovuti alle fattispecie previste dalle vigenti disposizioni legislative e collettive nazionali.

Le parti contraenti convengono di sottoporre a verifiche periodiche i contenuti del presente accordo per monitorarne lo stato di attuazione.

Pubblicità accordi

I titolari della contrattazione decentrata dell'Agenzia, e le OO.SS. pubblicheranno gli accordi stipulati successivamente alla sottoscrizione.

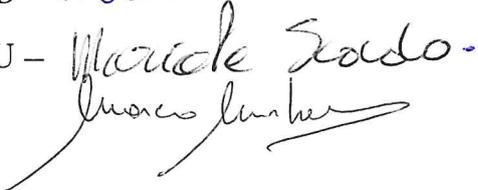
Three handwritten signatures in blue ink are located on the right side of the page. The top signature is a cursive 'MS'. Below it are two more signatures, one appearing to be 'MS' and the other a stylized signature.

Roma li. 28/02/24

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi 
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

Organizzazioni Sindacali

- CISL FP –
- FLP-
- FP CGIL – 
- UILPA –
- USB - 
- RSU – 

ACCORDO DEFINITIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE
DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E
SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNO 2023

I rappresentanti dell'Agencia e i rappresentanti delle OO.SS. sottoscrivono il presente accordo, ai sensi del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Centrali.

sottoscrivono per l'Agencia, in qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

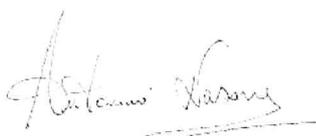
Sottoscrivono per le OO.SS

- CISL FP –
- FLP- 
- FP CGIL –
- UILPA –
- USB - 
- RSU - 

Sottoscrivono altresì il dott. Umberto Cappuccio e la dott.ssa Serena Cascini, i quali svolgono compiti di segreteria.

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale comparto Funzioni Centrali alle dipendenze dell'Agencia, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

Il presente accordo - in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti - si ispira ad un sistema fondato su logiche meritocratiche e di selettività, che tiene conto della valorizzazione del merito







attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Per l'annualità 2023 il Fondo Risorse Decentrate, il cui importo complessivo (somma delle risorse fisse e di quelle variabili) è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, ammonta a € 457.395,22.

Limite Fondo anno 2016 aggiornato al 2022 (limite anno 2016 aggiornato con i risparmi PEO 2017-2022) ammonta a € 279.065,90.

Si aggiungono gli incrementi autorizzati dalla legge ossia quello derivante dall'articolo 49, comma 3 e 8 CCNL 2019-2021 e quello dal decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito in legge il 29 giugno 2022, n. 79, pari ad euro 73.278,76.

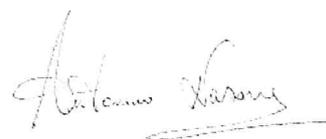
A tale importo devono essere portate in sottrazione € 75.836,24 (*relative agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area funzionale, con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, per il numero complessivo di 37 posizioni*).

Considerati i rilievi pervenuti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 27 febbraio 2024, rispettivamente con nota nr. DFP-0015149-A e nr. DEP-00151178-P circa la certificazione del presente fondo, il quale dovrà essere erogato a far data dal 1 gennaio 2024, si reintegrano, nell'ammontare complessivo, la somma di € 63.500 (cifra da intendersi al lordo amministrazione) precedentemente destinata al finanziamento delle progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2023.

Si considera così impiegabile, ai fini del presente accordo, una somma pari ad euro 276.508,42.

L'amministrazione e le OO.SS. concordano di destinare, nell'ambito della predetta somma, fino a € 16.800,00 (al lordo delle ritenute a carico del dipendente e al netto amministrazione) per remunerare le responsabilità previste dall'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 2019-2021, così destinando le citate risorse:

- Remunerazione dei turni: € 1.800,00. L'indennità è determinata applicando la maggiorazione prevista dall'articolo 19 CCNL 2016-2018.
- Indennità di responsabilità: al fine di premiare la disponibilità, l'impegno, la responsabilità e la particolare complessità delle competenze svolte nel





corso del 2023: € 15.000,00, pari ad euro 1.000,00 annui per singola unità. L'amministrazione si impegna ad indicare le unità di personale destinatarie di tale importo, su indicazione dei Dirigenti delle singole divisioni.

L'indennità è riconosciuta per la durata dell'incarico nel corso dell'anno ed è cumulabile con il premio di produttività destinato a tutto il personale del comparto Funzioni Centrali; eventuali economie saranno destinate ad incrementare il premio della produttività collettiva del personale.

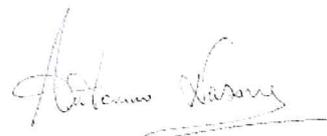
Produttività

Le risorse rimanenti del presente accordo vengono così destinate: 70% alla Produttività Collettiva e 30% alla Produttività Individuale.

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione dei seguenti criteri di valutazione e misurazione, secondo modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale:

- nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento della produttività, dovranno essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio;
- in caso di assenza per malattia, in applicazione dell'art. 37, comma 10, lett. e) del CCNL 2016-2018 *“i trattamenti accessori correlati alla performance competono se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime”*.

Le parti intendono applicare l'articolo 78 CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale prevedendo una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale medio pro-capite spettante per la remunerazione complessiva della produttività individuale. La maggiorazione sarà





attribuita in conformità al sistema di valutazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi.



I criteri per dirimere gli eventuali ex aequo sono i seguenti, in ordine di priorità:

- 1- sarà considerato il punteggio delle schede di valutazione del dipendente, in particolare le voci degli obiettivi individuali e dei comportamenti richiesti;
- 2- saranno valutati i ruoli assegnati e il grado di responsabilità;
- 3- in via residuale si valuteranno i giorni di presenza in servizio.

Le parti si danno atto che sono equiparate alla presenza effettiva in servizio i giorni di assenza dovuti alle fattispecie previste dalle vigenti disposizioni legislative e collettive nazionali.

Le parti contraenti convengono di sottoporre a verifiche periodiche i contenuti del presente accordo per monitorarne lo stato di attuazione.

Pubblicità accordi

I titolari della contrattazione decentrata dell'Agenzia, e le OO.SS. pubblicheranno gli accordi stipulati successivamente alla sottoscrizione.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Antonio Marino'. The signature is written in a cursive style and is underlined.

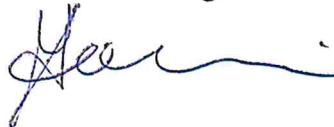
Handwritten initials 'MS' in blue ink, positioned above a larger, more complex handwritten signature in blue ink.

Roma li. 28/02/24

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

➤ Commissario Straordinario Raffaele Tangorra

➤ Dott.ssa Ludovica Iarussi



➤ Dott. Pietro Orazio Ferlito

Organizzazioni Sindacali

➤ CISL FP -

➤ FLP-



➤ FP CGIL -

➤ UILPA -

➤ USB -



➤ RSU -