



Agenzia per la Coesione Territoriale

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

Il Dott. Riccardo Monaco, individuato con Decreto del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR del 2 marzo 2023 a svolgere le funzioni attribuite ai sensi delle vigenti disposizioni al Direttore dell'Agencia per la coesione territoriale fino alla data di cessazione delle attività dell'Agencia medesima, le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica non dirigenziale e la RSU

PREMESSO E CONSIDERATO

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, l'art.52 comma 1-bis;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, concernente il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato ed integrato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, concernente la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 luglio 2014, recante approvazione dello Statuto dell'Agencia per la coesione territoriale;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze 7 agosto 2015, recante approvazione del Regolamento di Organizzazione dell'Agencia per la Coesione Territoriale;
- il decreto del Direttore Generale pro tempore dell'Agencia per la coesione territoriale in data 15 ottobre 2015 recante il *Regolamento degli Uffici di seconda fascia dell'Agencia per la Coesione Territoriale*;
- il decreto del Direttore Generale pro tempore dell'Agencia per la coesione territoriale n. 318/2021 di approvazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- il decreto del Direttore Generale pro-tempore n.78/2020 in data 29 aprile 2020, recante la costituzione della delegazione datoriale incaricata di stipulare gli accordi integrativi, sia per il personale appartenente alle Aree funzionali sia per il personale con qualifica dirigenziale;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni centrali 2016/2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, e, in particolare gli articoli: 7 (Contrattazione integrativa: soggetti, livelli e materie), 8 (Contrattazione integrativa: tempi e procedure), 76, commi 2 e 3 (Costituzione Fondo risorse decentrate), 77 (Utilizzo Fondo risorse decentrate);

MB
P. P.
M. B.
J
E. P.
A. W.

MB

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, in particolare l'art.49 relativo agli incrementi contrattuali del Fondo;
- il D.D.G. n. 318/2021 recante la modifica del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Agenzia per la coesione territoriale, in vigore dal 2022;
- l'ipotesi di accordo del 16 marzo 2023 concernente la definizione dei criteri per l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2022, munita del parere favorevole del Collegio dei revisori in ordine alla compatibilità economico-finanziaria della contrattazione integrativa concernente il Fondo Risorse Decentrate 2022 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione della vigente normativa in materia, reso nella seduta del 29 marzo 2023 con verbale n.2/2023.

Tanto premesso, le Parti come sopra rappresentate

CONCORDANO

di sottoscrivere in via definitiva l'ipotesi di accordo siglata in data 16 marzo 2023 di cui si riporta integralmente il testo.

Per l'anno 2022, tenuto conto di quanto esposto nelle premesse e di quanto già previsto nell'Accordo sull'utilizzo parziale del Fondo Risorse Decentrate 2022, la somma disponibile per la contrattazione integrativa, risulta così determinata:

Ammontare disponibile FRD 2022 (D.D.G. n.330/2022)	€ 548.087,40
<u>Spesa effettiva progressioni econ.2022</u>	<u>€ 53.120,61</u>
Residua disponibilità	€ 494.966,79

Le parti concordano che l'importo sopra indicato, pari ad € **494.966,79**, sia destinato al personale non dirigenziale in servizio presso l'Agenzia per la coesione territoriale, anche in posizione di comando, per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2022 per finanziare i seguenti istituti:

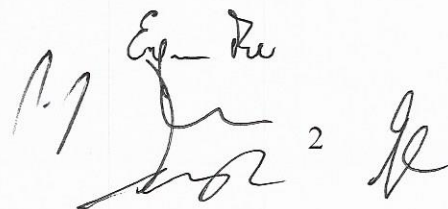
a) **indennità di flessibilità organizzativa:**

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, della pausa pranzo negli orari previsti per il restante personale, della necessità di avvicendamento in turnazione. in misura di € **8,00** giornalieri, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per un massimo di 150 giorni l'anno, da calcolarsi in base alle giornate di effettiva presenza in sede.

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:**

L'indennità di disagio orario è destinata agli addetti al protocollo e ai servizi generali dell'ufficio del Consegnatario, in misura di € **700,00** annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, parametrata in base alle effettive giornate di presenza in sede, nel limite massimo di 220 giorni l'anno.



 MB

 AP

 AP

 2

 AP

c) indennità correlata allo svolgimento dell'attività di Consegnatario:

Indennità destinata a remunerare lo svolgimento dell'attività di Consegnatario, comportante l'assunzione di specifiche responsabilità amministrativo-contabili. L'indennità, ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è fissata in € 1.100,00 annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura dell'incarico

d) indennità correlata allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale:

Indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, aventi anche rilevanza esterna all'Agenzia, risultanti da atto formale, al personale inquadrato nell'Area Terza. L'indennità, ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è fissata in € 1.000,00 annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura dell'incarico. Rientrano in tale tipologia, l'incarico di Responsabile del servizio prevenzione e protezione, di Responsabile del sistema di gestione documentale, di *Mobility Manager*.

e) indennità correlata allo svolgimento di attività di Responsabile di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241:

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, 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 2022, nelle misure seguenti:

€ 1.000,00- un incarico

€ 1.100,00 - > due incarichi

f) indennità correlata allo svolgimento di attività di componente di Commissione:

Indennità destinata a remunerare l'esercizio di compiti di componente di Commissione costituita con provvedimento formale, ove non sia stato corrisposto altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità complessiva pari ad € 850,00 annui al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

g) indennità per attività di segreteria di Commissioni/sedute del Collegio dei revisori:

Indennità che remunera l'attività svolta nella qualità di segretario di Commissione o di supporto segretariale alle sedute del Collegio dei revisori, ove non sia stato corrisposto nessun altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità pari ad € 700,00 al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

h) indennità per partecipazione a gruppi di lavoro:

Indennità che remunera l'attività svolta nell'anno 2022 per la partecipazione a gruppi di lavoro costituiti con provvedimento formale, ove non sia stato corrisposto nessun altro compenso, indennità o trattamento economico comunque denominato, è corrisposta un'indennità pari ad € 700,00 al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

AP

Exp. Rev.

3

La spesa massima prevista per la liquidazione delle predette indennità da lettera a) a lettera h) è stimata in € **46.656,00** al lordo dipendente (€ 61.912,51 al lordo oneri a carico Amministrazione).

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 h), prevedendo che non sia corrisposta più di un'indennità a persona.

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 € **433.154,280**, oltre alle eventuali economie generate dopo la liquidazione delle indennità per particolari condizioni di lavoro, così distinta:

-€ **303.207,996** al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa (**quota 70% dell'importo totale**).

- € **129.946,284** al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* individuale (**quota 30% dell'importo totale**), comprensiva della maggiorazione del 35 per cento di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, articolata come segue:

- Risultato- destinazione € 43.315,428 (10% della somma complessivamente destinata alla *Performance*).

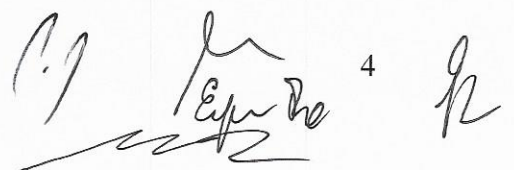
-Comportamenti- destinazione € 86.630,856 (20% della somma complessivamente destinata alla *Performance*).

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 nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione vigente, adottato con D.D.G. n. 318/2021 e del requisito necessario per essere valutati pari ad almeno 60 giornate di lavoro effettivo nell'anno di riferimento.

L'erogazione del compenso individuale spettante a ciascun dipendente, strategicamente correlato alla valutazione della prestazione fornita nel duplice aspetto di *performance* organizzativa ed individuale, avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- *performance* organizzativa: l'ammontare del premio riconosciuto al personale tiene conto del contributo fornito dal personale dell'ACT al conseguimento dei risultati dell'Ente e dell'apporto partecipativo effettivamente prestato (dato dalla presenza in servizio del personale interessato). Tale componente, articolata nei due set di indicatori relativi allo "Stato di salute gestionale" e ai "Macro-target operativi" fornisce sintesi di come l'organizzazione utilizza le proprie risorse per garantire servizi adeguati all'utenza e generare valore pubblico

- *performance* individuale: l'ammontare del premio tiene conto della qualità e intensità del contributo assicurato dal singolo che opera nell'organizzazione, in termini di prodotti realizzati e risultati conseguiti, comportamenti organizzativi dimostrati in relazione alle

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

attese di ruolo dell'Ente e dell'apporto partecipativo effettivamente prestato (dato dalla presenza in servizio del personale interessato).

A tal fine, l'ammontare del premio viene riconosciuto parametricamente al punteggio conseguito in sede di valutazione, tenendo conto dei soli elementi di Risultato (quota 10% pari ad € 43.315,428) e Comportamenti (quota 20% pari ad € 86.630,856), come previsti da Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, 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* individuale 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 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, 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 (tendendo 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. In caso di ulteriore *ex aequo* si farà riferimento alla valutazione della *performance* individuale dell'anno precedente. In caso di eventuale ulteriore *ex aequo* si farà riferimento alla maggiore anzianità di servizio.

Per il personale che svolge attività lavorativa in regime di tempo parziale, la corresponsione di tutti i compensi sarà commisurata alla percentuale di lavoro prevista nel provvedimento di part-time.

Le eventuali economie derivanti dalla liquidazione degli emolumenti previsti dalle precedenti clausole del presente accordo saranno utilizzate per incrementare proporzionalmente la quota destinata ai premi per la *performance* organizzativa (+ 70% economie) e per la *performance* individuale (+30% economie).

4. Disposizioni finali

Le parti convengono infine che i criteri di distribuzione delle risorse per la liquidazione delle indennità per particolari posizioni lavorative e quelli legati alla *performance* oggetto del presente accordo decentrato siano validi ed applicabili anche per l'anno 2023, fino alla data di cessazione dell'Agenzia.

Roma, 26 aprile 2023

IL DIRETTORE F.F.



LE OO.SS.

CISL 
CGIL 
UILPA 
FPCGIL 

FLP Antonino Nasone
CONFISAL UNSA Salvatore Miragliotta

LA RSU

Alessandro Pieri

Ego Ren

Samuele Zew

Ad. Albi

A. P. A.