



**AGID**

Agenzia per l'Italia Digitale

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2022**

### **PER IL PERSONALE DIRIGENTE**



In data 7 maggio 2024 alle ore 15.00, su piattaforma Teams, le delegazioni trattanti si sono incontrate per la trattazione del seguente CCNI 2022 per il personale dirigente. Sono presenti:

Per la parte datoriale:

Direttore Generale Ing. Mario Nobile

Dirigente dell'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale dott.ssa Paola Liberace

Dirigente dell'Ufficio Contabilità, Finanza e Funzionamento dott.ssa Oriana Zampaglione

Per la parte sindacale:

CISL FP

CIDA FC

UIL PA

FP CGIL

All'esito dell'incontro le parti hanno convenuto il seguente testo, sottoposto all'esame del Collegio dei Revisori in data 18 settembre 2024.

Il Collegio ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo e all'ipotesi di accordo integrativo sottoposta concernente la distribuzione della retribuzione di risultato dirigenti 2022-con verbale n. 4/2024 del 18 settembre 2024, pervenuto con prot. n. 16374 in data 9 ottobre 2024.

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo si applica a tutto il personale dirigente di prima e seconda fascia dell'Agenzia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di cui al CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 e al CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023.

## **TITOLO II**

### **FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

#### **Articolo 2**

##### **Costituzione del fondo per il trattamento accessorio**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito con DT n. 62/2023 del 15 febbraio 2023 e rettificato con DT n. 54/2024 del 22 febbraio 2024 ai sensi
  - degli artt. 51 e 58 del CCNL Area I Dirigenza quadriennio 2002-2005,
  - degli artt. 48 e 51 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni centrali triennio 2016-2018,
  - degli artt. 29 e 32 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni centrali triennio 2019-2021che rispettivamente disciplinano il "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia" e il "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei



dirigenti di seconda fascia”, nel rispetto della disposizione contenuta nell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. N. 75 del 25 maggio 2017 e dell’art. 11, comma 1, del D.L. 135/2018, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12.

2. Alla luce dell’incremento di risorse derivante dalla sottoscrizione del CCNL dell’Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa per il personale dirigente dell’AgID per l’anno 2022 sono rideterminate in € 68.389,08 oneri compresi.

### **Articolo 3**

#### **Sostituzione del Dirigente - Incarico *ad interim***

1. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim* ai sensi dell’art. 26 del CCNL dell’Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023, è erogato un importo da calcolarsi, nell’ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito. Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali:
  - 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l’incarico del dirigente sostituito.

### **Articolo 4**

#### **Retribuzione di risultato**

1. In applicazione dell’art. 19 del CCNL dell’Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 (Differenziazione della retribuzione di risultato), la retribuzione di risultato è attribuita sulla base degli esiti derivanti dal vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance (DT n. 83/2021 del 20 gennaio 2021, confermato con assenso dell’OIV del 7 febbraio 2022):  
**ai Dirigenti di I fascia** in relazione
  - al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati (che incide per l’80%, dato dalla somma di “Realizzazione degli obiettivi di performance assegnati alle strutture di competenza – Peso: 60%” e “Obiettivi individuali - Peso: 20%”),
  - al livello dei comportamenti organizzativi dimostrati (che incide per il 20%);**ai Dirigenti di II fascia** in relazione
  - al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati (che incide per il 75%, dato dalla somma di “Realizzazione degli obiettivi di performance assegnati alla struttura di competenza - Peso 55%” e “Obiettivi individuali - Peso: 20%”),
  - al livello dei comportamenti organizzativi dimostrati (che incide per il 25%).
2. Con riferimento alla valutazione complessiva, data dalla somma del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del livello dei comportamenti organizzativi dimostrati, di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance, la retribuzione di risultato è percentualmente ridotta in base ai coefficienti riportati nella tabella seguente:

Percentuale di valutazione complessiva	Coefficiente di riduzione retribuzione di risultato
100-95	0%



94-85	5%
84-80	10%
79-75	15%
74-70	20%
69-60	35%
59-50	50%

3. Non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione inferiore a 50%.
4. Ai fini del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, saranno effettuate delle rilevazioni intermedie con cadenza semestrale.
5. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non fosse possibile, tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.
6. Eventuali residui delle somme destinate alla retribuzione di posizione saranno utilizzati nell'anno di riferimento ad incremento del budget destinato a retribuzione di risultato.

#### **Articolo 5**

##### **Clausola di salvaguardia economica**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, integrativa di quella connessa al nuovo incarico, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Il differenziale integrativo è stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione di posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui ai commi 2 e 3 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione individuale negativa che comporti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.



6. Nel caso in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

## **Art. 6** **Clausole finali**

1. Il presente accordo si intende firmato dalle rappresentanze che abbiano restituito il testo dell'intesa, inviato da AgID in formato PDF, firmato digitalmente (o sottoscritto con firma autografa, siglato in ogni pagina e acquisito tramite scanner).
2. Non appena perverrà la PEC di conferma dell'avvenuta sottoscrizione da parte dell'organizzazione sindacale all'indirizzo [protocollo@pec.agid.gov.it](mailto:protocollo@pec.agid.gov.it) unitamente al testo, AgID provvederà all'apposizione della dicitura "FIRMATO" a fianco del nome della sigla sindacale.
3. L'accordo sottoscritto sarà pubblicato sul Portale Trasparenza, Sezione "Personale/Contrattazione Integrativa".

Approvato e firmato:

<b>La delegazione di parte pubblica</b>	<b>La delegazione sindacale per il personale dirigente</b>
Ing. Mario Nobile, Direttore Generale	CISL FP <i>Firmato – prot. n. 16846 del 17/10/2024</i>
Dott.ssa Paola Liberace, dirigente	ANMI ASSOMED SIVEMP FPM
Dott.ssa Oriana Zampaglione, dirigente	CIDA FC <i>Firmato – prot. n. 16681 del 15/10/2024</i>
	UILPA <i>Firmato – prot. n. 16885 del 17/10/2024</i>
	DIRSTAT-FIALP-UNSA* <i>Firmato – prot. n. 17089 del 21/10/2024</i> <i>* denominazione rettificata a seguito di comunicazione prot. 17168 del 22/10/2024</i>
	UNADIS
	FEMEPA
	FP CGIL <i>Firmato – prot. n. 17112 del 21/10/2024</i>