

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGENZIA NAZIONALE PER I GIOVANI RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE FRA LE VARIE FINALITÀ DI UTILIZZO, NELL'ANNO 2021

L'anno 2022, il giorno 01 agosto, in collegamento telematico, si è tenuto l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica rappresentata dalla Direttrice Generale, Dott.ssa Lucia Abbinante,

la delegazione di parte sindacale rappresentata dalle OO.SS. di seguito elencate:

CGIL FP, rappresentata dal Sig. – Francesca De Rugeris

CISL FPS, rappresentata dal Sig. – Marco Sozzi

FLP, rappresentata dal Sig. – Antonino Nasone

UIL/PA, rappresentata dal Sig. – Federico Trastulli

CONFSAL UNSA, rappresentata dal Sig. – Elena Ciola

e dalle RSU dell'Agencia Nazionale per i Giovani, rappresentate dai Signori Luca Pignocco, Adele Tinaburri, Anna Giovanna Villani

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo dell'Agencia Nazionale per i Giovani per l'anno 2021.

## Articolo 1

### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso il personale comandato da altre amministrazioni e ad esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni.

## Articolo 2

### Ammontare e utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021

Il Fondo risorse decentrate (ex FUA) per l'anno 2021 è pari a € 74.150,17<sup>1</sup> e, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è destinato ai seguenti utilizzi (ai sensi dell'art. 55 CCNL del comparto Funzioni Centrali - Periodo 2019-2021):

UTILIZZI	IMPORTI DESTINATI
Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa	€ 51.905,12
Compensi diretti ad incentivare la performance individuale	€ 22.245,05
Indennità particolari responsabilità	€ -
Indennità titolari di posizioni organizzative	€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 74.150,17</b>

## Articolo 3

### Criteri di ripartizione dei trattamenti accessori per l'anno 2021 - Performance

1. I compensi relativi agli utilizzi definiti all'art. 50 del presente accordo sono attribuiti sulla base dei criteri previsti dai CCNL e dalle norme vigenti.
2. Per la quota di Fondo destinata alla performance e, con essa, al miglioramento del servizio prestato, al fine di evitare corresponsioni generalizzate del fondo, si conviene di ripartire il fondo risorse decentrate 2021 secondo le seguenti modalità:
  - 1) una quota pari al 70% della quota del Fondo da destinarsi alla **performance organizzativa**, vale a dire €51.905,12

<sup>1</sup> L'importo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 è stabilito con atto della Direttrice Generale prot. n. 259/2022 del 29 luglio 2022.

- 2) una quota pari al 30% del Fondo da destinarsi alla **performance individuale**, vale a dire €22.245,05
3. Per il 2021 competenti ad effettuare la valutazione sono i dirigenti in servizio nel periodo di riferimento. In merito agli obiettivi di Area/Ufficio verrà effettuata una valutazione del personale con riferimento al Piano della Performance 2021-2023 nel quale sono state definite le priorità politiche dell’Agenzia poi declinate in obiettivi triennali e annuali, cui sono stati agganciati specifici indicatori, target e strumenti di rilevazione per ciascuna Area/Ufficio, tenendo conto del rispetto delle scadenze previste dai Programmi comunitari gestiti e delle criticità legate alla ridotta dotazione organica di fatto.
4. La **performance organizzativa** viene determinata sulla base degli obiettivi assegnati ad ogni Area/Ufficio dell’Agenzia Nazionale per i Giovani con riferimento a quanto contenuto nel Piano della Performance 2021-2023. La valutazione del personale si realizza nell’ambito del personale in servizio a tempo indeterminato. La performance è valutata nell’ambito dell’Area cui ciascun dipendente è stato assegnato, come identificato nei relativi atti interni.

La misura della performance organizzativa segue i seguenti criteri:

- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno al 90%;
- 90% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 70% e l’89%;
- 80% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 69%;
- Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%.

5. La **performance individuale** viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- 1) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla performance individuale, vale a dire € 7.415,02, viene legata all’apporto considerato con riferimento alla **maggior sforzo legato anche alla vacanza nell’organico** dell’ufficio;
- 2) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla performance individuale, vale a dire € 7.415,02, viene legata all’apporto considerato con riferimento alla **maggiore continuità ed affidabilità del servizio legata anche alle presenze in servizio**;
- 3) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla performance individuale, vale a dire € 7.415,01, viene legata all’apporto considerato con riferimento alla **capacità di lavorare in squadra**.

La definizione della performance individuale è affidata alla costruzione di un coefficiente che varia tra 0 e 1.

Il coefficiente è costruito come segue:

- 1) **Maggior sforzo legato anche alla vacanza dell’organico:** la valutazione del personale si realizza applicando un giudizio circa l’adeguatezza della prestazione,

espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivanti dalla riduzione della dotazione organica dell'ufficio o dell'unità organizzativa (vacanza dell'organico) rispetto all'anno precedente.

- 2) **Maggiore continuità ed affidabilità del servizio legata anche alle presenze in servizio:** la valutazione del personale si realizza secondo le modalità e applicando il criterio di misurazione definiti nell'Accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014. Si precisa che le giornate di effettivo servizio comprendono la giornata del sabato, ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i permessi sindacali orari (anche se fruiti per l'intera giornata), quelli per la donazione di sangue/midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, il congedo di maternità o paternità, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione. Per il personale in rapporto di part time orizzontale si tiene conto della corrispondente percentuale di riduzione.
- 3) **Capacità di lavorare in squadra:** La Direttrice, sentito il Dirigente responsabile, valuta il dipendente sulla base della sua attitudine e capacità di lavorare in squadra. La valutazione del personale si realizza secondo le modalità e applicando il criterio di misurazione definiti nell'Accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014.

Il coefficiente finale della performance individuale sarà costituito per ogni dipendente sommando i valori dei tre criteri sopra menzionati, dividendo il risultato per tre. In caso di massimo risultato in ogni criterio, il dipendente si vedrà riconosciuto il voto massimo di 1. Il Fondo risorse decentrate per la parte in argomento sarà distribuito a ciascun dipendente sulla base del coefficiente ottenuto.

6. Il dirigente, nella sua funzione di organo valutatore, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione. In caso di contestazione il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di una rappresentanza sindacale, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione. A seguito della contestazione e dell'audizione, l'Organo valutatore procede alla valutazione definitiva, motivandola.
7. Eventuali somme residue verranno ridistribuite proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva individualmente raggiunta.

## Articolo 4

### *Riallocazione dei residui*

Le parti stabiliscono che le risorse che residueranno dopo il pagamento di tutti gli istituti previsti dai punti precedenti del presente accordo e le ulteriori risorse che eventualmente confluiranno nel fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della performance organizzativa.

## **Articolo 5**

### ***Disposizioni finali***

Gli accordi diverranno efficaci a seguito delle verifiche di compatibilità finanziaria dell'Agenzia da parte del Collegio dei Revisori.

Roma, 01 agosto 2022

Agenzia Nazionale per i Giovani

CGIL FP – Francesca De Rugeriis

CISL FPS – Marco Sozzi

UIL/PA – Federico Trastulli

CONFSAL UNSA – Elena Ciola

FLP – Antonino Nasone

RSU – Luca Pignocco

Adele Tinaburri

Anna Giovanna Villani