



*Agenzia Italiana
per la Gioventù*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE FRA LE VARIE FINALITÀ DI UTILIZZO, NELL'ANNO 2022

L'anno 2023, il giorno 31 luglio, nella sala riunioni dell'Agenzia Italiana per la Gioventù (AIG), con sede in Roma, si è tenuto l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, rappresentata dal Commissario Straordinario, Dott.ssa Federica Celestini Campanari, è composta anche dai dirigenti dell'AIG: Serena Angioli, Dirigente Area Direzione Generale e Gianluca Iosca, Dirigente area AMS

e

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

CGIL FP, rappresentata dal Sig. ra Francesca De Rugeriis

CISL FPS, rappresentata dal Sig. Marco Sozzi

UIL/PA, rappresentata dal Sig. Federico Trastulli

FLP, rappresentata dal Sig. Antonino Nasone

e dalle RSU dell'AIG, rappresentate dai Signori:

- Luca Pignocco

- Adele Tinaburri

- Anna Villani

al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo dell'AIG per l'anno 2022.





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 2022

Le risorse disponibili del Fondo Risorse Decentrate (di seguito FRD che costituisce l'ex FUA) per l'anno 2022 sono pari a €111.473,97¹ 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	€ 76.573,45
Compensi diretti ad incentivare la performance individuale	€ 32.817,19
Indennità di particolari responsabilità	€ 2.083,33
Indennità titolari di posizioni organizzative	€ -
TOTALE	€ 111.473,97

Articolo 3

Criteri di ripartizione dei trattamenti accessori per l'anno 2022 - Performance

1. I compensi relativi agli utilizzi definiti all'art. 50 sono attribuiti sulla base dei criteri previsti dai CCNL 2019 – 2021 e dalle norme vigenti.

¹ L'importo del FRD per l'anno 2022 è stabilito con atto del Commissario Straordinario prot. n. 149/2023 del 31 luglio 2023. La compatibilità economico finanziaria del Fondo è stata certificata dal Collegio dei Revisori in data 31 luglio 2023 con Verbale 36 prot.5046/2023.



2. Per la quota di FRD destinata alla **performance**, al fine di evitare corresponsioni generalizzate, si conviene di ripartire le risorse secondo le seguenti modalità:
- 1) una quota pari al 70%, pari a € 76.573,45, è destinata alla **performance organizzativa**,
 - 2) una quota pari al 30%, pari a € 32.817,19, è destinata alla **performance individuale**
3. Per la quota di Fondo destinata all'**indennità di particolari responsabilità**, e perciò non ripetibile, si conviene di riservare una quota del FRD 2022 in favore di 2 funzionarie alle quali è stata assegnata una funzione di responsabilità superiore rispetto a quella precedentemente svolta, per un importo complessivo pari a €5.000/annuo, ossia € 2.083,33 per il periodo di competenza che corrisponde a un importo pro capite pari a € 1.041,67.
4. I dirigenti in servizio nel periodo di riferimento sono gli organi valutatori che effettuano la valutazione dei dipendenti. In merito agli obiettivi di Area/Ufficio verrà effettuata una valutazione del personale con riferimento al Piano della Performance 2022-2024 nel quale sono state definite le priorità politiche dell'Agenzia, declinate in obiettivi triennali e annuali, ai quali sono stati correlati specifici indicatori, target e strumenti di rilevazione per ciascuna Area/Ufficio.
5. La **performance organizzativa** viene determinata sulla base degli obiettivi assegnati ad ogni Area/Ufficio dell'AIG con riferimento a quanto contenuto nel Piano della Performance 2022-2024 e nell'aggiornamento degli obiettivi di performance 2022-2024 a seguito della riorganizzazione avvenuta del corso del 2022. 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%.





6. 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, (pari a € 10.939,07), è connessa all'apporto lavorativo con riferimento al **maggior impegno connesso anche alla vacanza nell'organico** dell'ufficio;
- 2) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla performance individuale, (pari a € 10.939,06), è connessa all'apporto lavorativo con riferimento alla **maggiore continuità ed affidabilità del servizio desumibile anche dalle presenze in servizio**;
- 3) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla performance individuale, (pari a €10.939,06), è connessa all'apporto lavorativo 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 sulla adeguatezza della prestazione, espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivanti dalla ridotta consistenza 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, seguendo lo stesso metodo validato fino all'anno precedente. Si precisa che le giornate di effettivo servizio comprendono il 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 si tiene conto della corrispondente percentuale di riduzione.



- 3) **Capacità di lavorare in squadra:** La Direttrice Generale, 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, seguendo lo stesso metodo validato fino all'anno precedente.

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 FRD per la parte in argomento sarà distribuito a ciascun dipendente sulla base del coefficiente ottenuto.

7. 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.
8. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro, in particolare: obiettivi e situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità, alla responsabilità e perciò non ripetibile, relativo al periodo agosto-dicembre 2022, verrà erogata in favore di 2 funzionarie (importo complessivo pari a €5.000/annuo), per un importo pro capite di circa € 1.041,67.
9. 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, 31 luglio 2023

AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTU'

CGIL FP

CISL FPS

UIL/PA -

FLP

RSU