

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE, NELL'ANNO 2023**

L'anno 2024, il giorno 28 ottobre 2024, alle ore 09:30 si è tenuto l'incontro in via telematica tra:

la delegazione di parte pubblica presieduta dal Commissario Straordinario, Dott.ssa Federica Celestini Campanari, composta dai dirigenti dell'AIG dott.ssa Serena Angioli, Dirigente Area Direzione Generale, dott. Gianluca Iosca, Dirigente area AMS e dall'avvocato dott.ssa Anna Teresa Borrelli.

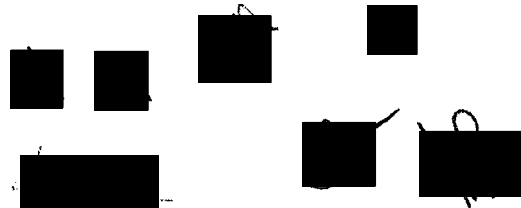
la delegazione di parte sindacale costituita dalle OO.SS. di seguito elencate:

- CGIL FP, rappresentata dalla Sig.ra – Manuela Benevento
- CISL FPS, rappresentata dal Sig. – Marco Sozzi
- FLP, rappresentata dal Sig. – Antonino Nasone
- CONFSAL UNSA, rappresentata dal Sig. – Dimitri Morenzetti

e dalle RSU, rappresentate dai Signori:

- Dott. Luca Pignocco
- Dott.ssa Adele Tinaburri

Al fine di condividere i criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) e pervenire alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo (rif. ODG di cui alla nota del prot. n. 8992/2024).  
Il termine dell'incontro, che si è concluso alle ore 10:40, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo per l'anno 2023.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE, NELL'ANNO 2023**

**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 2023**

Le risorse disponibili del Fondo Risorse Decentrate (di seguito FRD) per l'anno 2023 sono pari ad € 101.551,00<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 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali triennio 2019-2021):

UTILIZZI	IMPORTI DESTINATI
Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa	€ 66.273,20
Compensi diretti ad incentivare la performance individuale	€ 28.402,80
Indennità particolari responsabilità	€ 6.875,00
Indennità titolari di posizioni organizzative	€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 101.551,00</b>

**Articolo 3**

**Criteri di ripartizione dei trattamenti accessori per l'anno 2023 - Performance**

1. I compensi del presente accordo sono attribuiti sulla base dei criteri definiti dall'art. 50 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali triennio 2019-2021, dalle norme vigenti e dall'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

<sup>1</sup> L'importo del FRD per l'anno 2023 è stabilito con atto del Commissario Straordinario prot. n. 268/2024 del 15 ottobre 2024. La compatibilità economico finanziaria relativa alla costituzione del Fondo è stata certificata dal Collegio dei Revisori in data 15 ottobre 2024 con Verbale 4.

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 € 66.273,20, è destinata alla performance organizzativa,
  - 2) una quota pari al 30%, pari a € 28.402,80, è destinata alla performance individuale
3. Per la quota di Fondo destinata al premio di produttività straordinario, e perciò non ripetibile, si conviene di riservare una quota del FRD 2023, pari ad € 6.875,00, così ripartita
- Una quota pari ad € 1.875,00, in favore di 1 funzionario al quale è stata assegnata una funzione di responsabilità superiore rispetto a quella precedentemente svolta per il periodo 1° aprile 2023 – 31 dicembre 2023;
  - una quota del FRD 2023, pari a € 5.000,00, in favore di 2 funzionari che hanno continuato ad assumere nell'anno 2023 una responsabilità superiore rispetto a quella dell'anno 2022 precedentemente assunta.
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 è stata effettuata una valutazione del personale con riferimento al Piano della Performance 2023-2025 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 2023 adottato con determina n. 67/2023 del 9 maggio 2023, aggiornato con determina n. 179/2023 del 25 agosto 2023 e integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 adottato con determina n. 180/2023 del 31 agosto 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%.

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 € 9.467,60), è connessa all'apporto lavorativo con riferimento al maggior sforzo 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 € 9.467,60), è connessa all'apporto lavorativo 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, (pari a € 9.467,60), 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:** il Commissario Straordinario, 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: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità e perciò non ripetibile, relativa al 2023, verrà erogata in favore di 3 funzionari (importo complessivo pari a €7.500/annuo, riproporzionato ad € 6.875,00 tenuto conto della durata dei singoli incarichi).
9. Eventuali somme residue verranno ridistribuite proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva individualmente raggiunta.
- Eventuali somme residue verranno ridistribuite proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva individualmente raggiunta.

#### Articolo 4

##### *Disposizioni finali*

Gli accordi diverranno efficaci a seguito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'articolo 40-bis, co. 1 del D.lgs. 165/2001, da parte del Collegio dei Revisori.

Roma, 28 ottobre 2024

AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ

CGIL FP 

CISL FPS 

FLP 

CONFSA UNSA 

RSU 

AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ  
Protocollo Arrivo N. 9186/2024 del 28-10-2024  
Allegato 1 - Copia Documento