

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL BIENNIO
2022-2023 E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 PER
IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA PER LE EROGAZIONI IN
AGRICOLTURA (AGEA)

PREMESSO CHE

- il presente accordo è stato contrattato e condiviso nel percorso negoziale definito da ultimo nella riunione di contrattazione del 28 febbraio 2024;
- che lo stesso disciplina normativamente il biennio 2022-2023 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate, il solo anno 2022;

LE PARTI CONVENGONO:

CAPO I

Ambito di applicazione e durata

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) si applica a tutto il personale delle aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando presso l'Agea, esclusi i dirigenti, e concerne, per gli aspetti normativi, il biennio 2022-2023 e, per i criteri di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate, il solo anno 2022.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa nazionale.

Il presente contratto, per la parte normativa, conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di quello successivo.

CAPO II

Istituti di carattere giuridico

Articolo 2 – Flessibilità dell'orario giornaliero di lavoro

Per conciliare esigenze di vita e di lavoro, l'orario di entrata è stabilito tra le 7:30 e le 9:30. L'uscita è consentita massimo un'ora prima del completamento dell'orario giornaliero di lavoro.

La flessibilità deve essere recuperata integralmente entro il mese successivo a quello cui si riferiscono le ore non effettuate. L'eventuale mancato recupero determina la corrispondente detrazione sulla retribuzione della prima mensilità utile successiva.

Al fine di garantire l'operatività degli uffici, in caso di fruizione di flessibilità e permessi orari a recupero nella stessa giornata, deve essere assicurata la presenza in servizio per almeno la metà dell'orario effettivo giornaliero, pari a 3 ore e 36 minuti.

Articolo 3 – Salute e sicurezza sul lavoro

Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.

L'Agenzia aggiorna periodicamente il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il Medico Competente provvede a programmare ed attuare la sorveglianza sanitaria.

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008, l'Agenzia informa, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni con gli RLS, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

Articolo 4 – Banca delle ore

Al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, è istituita la banca delle ore per la gestione delle ore derivanti dal lavoro straordinario o supplementare, secondo la disciplina prevista dall'art. 27 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

L'adesione all'istituto è su base volontaria per un periodo minimo di un anno solare e permette di accantonare, su un "conto" individuale, un numero di ore eccedenti il lavoro ordinario debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo individuale pari a 80 ore, riproporzionate in caso di periodo di servizio inferiore all'anno.

Possono aderire all'istituto anche i dipendenti con contratto a tempo parziale, nel rispetto degli specifici limiti quantitativi previsti dalla vigente normativa in materia di prestazioni lavorative aggiuntive per il personale in part-time.

Articolo 5 – Famiglie professionali

Presso l'AGEA sono state individuate, in coerenza con i contenuti del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022, mediante accordo integrativo a stralcio del 15 settembre 2023, le seguenti famiglie professionali:

- a) **Amministrativa:** rientrano in tale famiglia le competenze professionali necessarie ai servizi amministrativi e contabili connessi con lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'Agenzia nonché quelle afferenti alla gestione delle attività procedurali proprie dei servizi di natura orizzontale, necessarie per il funzionamento dell'Agenzia;
- b) **Tecnica:** rientrano in tale famiglia le competenze professionali necessarie per la gestione di processi specialistici tecnici (gestione controlli, gestione patrimonio informatico, gestione applicativi e base dati del Sistema Agricolo Nazionale).

In relazione alle famiglie professionali, a decorrere dal 1° novembre 2022, sono individuati i seguenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Sistema di classificazione CCNL Funzioni Centrali	Famiglia professionale Amministrativa	Famiglia professionale Tecnica
AREA EP	EP Amministrativa	EP Tecnica
AREA FUNZIONARI	FUNZIONARIO Amministrativo	FUNZIONARIO Tecnico
AREA ASSISTENTI	ASSISTENTE Amministrativo	ASSISTENTE Tecnico
AREA OPERATORI	OPERATORE Amministrativo - Tecnico	

Nello specifico le competenze professionali di ciascun livello sono:

I. FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA

EP Amministrativa:

Conoscenze: diritto e procedure penale, civile, amministrativo, comunitario ed erariale; normativa comunitaria e nazionale del settore agricolo; gestione risorse umane e organizzazione del lavoro; gestione dei servizi; contabilità e bilancio; conoscenza approfondita delle procedure amministrative e architettura dei processi.

Abilità: efficacia comunicativa; redazione di atti e documenti complessi; capacità di gestire gruppi di lavoro; elevata autonomia decisionale; capacità innovativa e di risoluzione dei problemi.

FUNZIONARIO Amministrativo:

Conoscenze: diritto e procedure penale, civile, amministrativo, comunitario ed erariale; normativa comunitaria e nazionale del settore agricolo; gestione dei servizi amministrativi, di contabilità e bilancio; procedure amministrative.

Abilità: redazione di atti e documenti anche complessi; capacità di lavorare in gruppo; capacità di gestire gruppi di lavoro; autonomia nella gestione dei processi.

ASSISTENTE Amministrativo:

Conoscenze: elementi di diritto civile, amministrativo e comunitario; elementi di normativa comunitaria e nazionale del settore agricolo; gestione dei servizi; elementi di contabilità e bilancio; procedure amministrative.

Abilità: redazione di atti e documenti di minore complessità; capacità di lavorare in gruppo; supporto nei processi di lavoro; gestione di dati e di archivi.

OPERATORE Amministrativo - Tecnico:

Conoscenze: di base, in relazione alle procedure di competenza del settore di assegnazione;

Abilità: utilizzo di strumenti e tecniche semplici per svolgere i compiti affidati.

II. FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA

EP Tecnica:

Conoscenze: elevata conoscenza delle materie tecniche specifiche della posizione di lavoro occupata; sviluppo e gestione di processi e progetti complessi; elevata capacità di mappatura ed elaborazione dati; collaborazione all'attività di programmazione tecnica finalizzata alla gestione di questioni inerenti allo svolgimento delle mansioni dell'Agenzia nel settore agricolo, alimentare ed agroindustriale.

Abilità: individuare ed applicare tecniche e strumenti più idonei allo svolgimento del lavoro; capacità di analisi; capacità di gestire gruppi di lavoro; elevata autonomia decisionale; capacità innovativa e di risoluzione dei problemi.

FUNZIONARIO Tecnico:

Conoscenze: conoscenza delle materie tecniche specifiche della posizione di lavoro occupata; gestione tecnica dei servizi; conoscenza delle procedure amministrative e di ufficio e analisi dei processi tecnici ed informatici in ambito agricolo;

Abilità: applicare tecniche e strumenti idonei allo svolgimento del lavoro; capacità di analisi; capacità di gestire gruppi di lavoro; autonomia nella gestione dei processi.

ASSISTENTE Tecnico:

Conoscenze: conoscenza delle materie tecniche specifiche della posizione di lavoro occupata; conoscenza delle procedure amministrative e di ufficio;

Abilità: redazione di atti e documenti semplici; capacità di gestire gruppi di lavoro; supporto nei processi di lavoro; gestione di dati e di archivi.

OPERATORE Amministrativo - Tecnico:

Conoscenze: di base, in relazione alle procedure di competenza del settore di assegnazione;

Abilità: utilizzo di strumenti e tecniche semplici per svolgere i compiti affidati.

Articolo 6 – Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

Nel biennio 2022 – 2023 non sono programmate progressioni economiche all'interno delle aree e, conseguentemente, i criteri generali per l'attivazione delle stesse verranno individuati in sede di successiva contrattazione integrativa.

CAPO III

Istituti di carattere economico

Articolo 7 - Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

L'apporto collettivo è connesso al conseguimento della performance organizzativa, essendo in particolare commisurato all'efficienza ed all'efficacia dell'azione amministrativa - soprattutto nella

percezione delle stesse dall'esterno -, nonché alla corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza.

L'apporto collettivo è riconosciuto al personale in relazione al grado di attuazione degli obiettivi operativi annuali dell'Ente nel rispetto della vigente normativa in materia e del Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Pertanto, i compensi collegati alla performance organizzativa sono definiti esclusivamente in base agli esiti del Sistema di misurazione e valutazione delle performance e in particolare al grado di attuazione degli obiettivi operativi annuali dell'Ente, tenendo conto della prestazione effettivamente resa dal personale e delle giornate riconducibili alle seguenti casistiche: Legge 104/1992, infortuni sul lavoro, maternità/paternità obbligatoria, assenze per cure salvavita. Al solo fine di conferire un diverso peso retributivo alla performance, in fase di erogazione, sono adottati:

a) per l'anno 2022 dati parametrici riferiti ai livelli economici, di cui alla seguente tabella:

Livello economico	Parametro
A1	100
A2	100
A3	120
B1	120
B2	120
B3	140
C1	140
C2	140
C3	150
C4	150
C5	160

b) per l'anno 2023 dati parametrici riferiti alle aree, di cui alla seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	100
Assistenti	110
Funzionari	120

Nell'ambito delle risorse destinate ai compensi per la produttività organizzativa e per la produttività correlata congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale, l'assegnazione delle stesse avviene nella misura rispettiva del 70 per cento e del 30 per cento.

Articolo 8 - Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

I compensi collegati alla performance individuale sono definiti esclusivamente in base agli esiti del Sistema di misurazione e valutazione delle performance e in particolare alle schede di valutazione individuale e dell'ufficio di appartenenza, tenendo conto della prestazione effettivamente resa dal personale e delle giornate riconducibili alle seguenti casistiche: Legge 104/1992, infortuni sul lavoro, maternità/paternità obbligatoria, assenze per cure salvavita. Al solo fine di conferire un diverso peso retributivo alla performance, in fase di erogazione sono utilizzati i dati parametrici riferiti alle aree, di cui alla seguente tabella:

Area	Parametro
A/Operatori	100
B/Assistenti	115
C/Funzionari	130

La maggiorazione del premio individuale, prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018, è attribuita, nella misura del 30% del valore medio *pro capite* calcolato sulle risorse destinate a premialità individuale, ivi comprese le risorse finalizzate al Compenso Individuale di Produttività (CIP), a n. 5 unità di personale, individuate dai direttori di Area tra coloro ai quali è stata riconosciuta la valutazione più elevata, in proporzione al numero di dipendenti assegnato a ciascuna Area.

Articolo 9 - Compenso Individuale di Produttività

Il compenso è legato esclusivamente alla valutazione del contributo individuale, effettuata mediante la scheda di valutazione del dipendente interessato, prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Agenzia.

Il compenso è riservato ai dipendenti in servizio presso l'Agenzia che ricevano nell'anno di riferimento una valutazione dell'apporto individuale non inferiore a 9/20.

Il Compenso Individuale di Produttività sarà erogato in misura percentuale variabile, corrispondente al punteggio di valutazione conseguito, come da tabella che segue:

Punteggio valutazione	Percentuale di erogazione del Compenso Individuale di Produttività
Da 16 a 20	100%
Da 12 a 15	75%
Da 9 a 11	50%
Da 0 a 8	0%

Tale compenso verrà calcolato sulla base degli esiti della verifica effettuata con scheda di valutazione individuale quadrimestrale - predisposta dai dirigenti entro 10 giorni dalla chiusura del quadrimestre di riferimento, e tempestivamente sottoposta dal dirigente dell'Ufficio al dipendente che firmerà per presa visione, in applicazione della precedente tabella - e in base all'effettiva presenza in servizio, in linea con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le misure massime previste dalla seguente tabella:

Posizione economica	Importo massimo stabilito in relazione alla valutazione quadrimestrale
C5	€ 1.784,00
C4	€ 1.704,00
C3 – C2 – C1	€ 1.680,00
B3 – B2 – B1 – A3	€ 1.640,00

Il compenso verrà erogato a seguito della validazione della Relazione sulla Performance.

Per i dipendenti in part-time gli importi della tabella sono rapportati alle percentuali di prestazione lavorativa.

In occasione di progressioni all'interno delle aree a decorrere dall'anno 2017, il Compenso Individuale di Produttività riassume prioritariamente la quota di incremento fissata per le stesse dal contratto integrativo. Pertanto, l'importo destinato a tale istituto è ridotto della somma necessaria alla copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree fino all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, che introduce il differenziale stipendiale in sostituzione delle progressioni all'interno delle aree. Con l'introduzione del nuovo sistema di classificazione del Personale previsto dal CCNL Funzioni Centrali anni 2019 – 2021, dal 1° novembre 2022 l'istituto viene abrogato.

Articolo 10 – Indennità di flessibilità organizzativa

L'indennità di flessibilità organizzativa è finalizzata all'attuazione di un modello logistico aziendale coerente con le esigenze operative ed organizzative dell'Ente, consistenti in maggiore flessibilità e più ampia copertura dell'orario di servizio. Il personale interessato dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni anno solare, indicando il giorno della settimana in cui intende assicurare la prestazione. Eventuali modifiche della giornata prescelta potranno essere comunicate all'inizio di ciascun quadrimestre solare. L'indennità di flessibilità organizzativa, da erogarsi con cadenza mensile e basata sull'area di appartenenza, è la seguente:

€ 320,00 lordi per l'Area C;

€ 280,00 lordi per le Aree A e B;

ed è attribuita per le seguenti prestazioni lavorative, rese esclusivamente in presenza:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per otto ore mensili, con copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali e assicurando un numero di quattro prestazioni aggiuntive in presenza (di due ore ciascuna) previste nel mese.

Ad un contenuto contingente di personale delle aree, non superiore a un numero medio annuo di 15 unità individuate dai Direttori dell'Agenzia, proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati, anche con possibilità di rotazione, è riconosciuto, in relazione alla seguente prestazione:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per sedici ore mensili, con copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali e assicurando un numero di otto prestazioni aggiuntive in presenza (di due ore ciascuna) previste nel mese

anche il seguente differenziale di indennità di flessibilità organizzativa, basato sull'area di appartenenza:

€ 180,00 lordi per l'Area C;

€ 120,00 lordi per le Aree A e B.

È consentito il recupero fino ad un massimo di otto prestazioni aggiuntive non eseguite/anno.

L'assenza dal servizio per ferie o per qualsiasi altra causa in uno dei giorni programmati per la prestazione aggiuntiva non fa venir meno la possibilità del recupero della prestazione aggiuntiva non eseguita, fermo restando l'obbligo di effettuare tale prestazione entro il mese successivo, fatta eccezione per il caso di malattia protrattasi per l'intero mese destinato al recupero. Ai fini del recupero della prestazione, è consentito l'utilizzo della/le giornata/e prescelta/e per la protrazione, una volta completato, per il mese corrente, l'obbligo derivante dall'adesione all'istituto in questione.

L'assenza dal servizio per ferie e malattia, per periodi minimi di una settimana, anche nel caso di contiguità tra le due tipologie, nonché le festività e i permessi sindacali che coincidono con il giorno indicato per la prestazione aggiuntiva e l'adesione allo sciopero da parte di una o più Organizzazioni sindacali non concorrono alla decurtazione delle otto possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno. Resta confermato l'obbligo di effettuare la prestazione entro il mese successivo.

Nel caso di malattia, il recupero delle prestazioni non rese va effettuato entro il mese successivo alla ripresa del servizio; nel caso di malattia superiore ai 30 giorni sarà possibile il recupero delle prestazioni, riferite ad un massimo di tre mesi, entro i due mesi successivi alla ripresa del servizio.

È consentito l'utilizzo di banca ore e permessi a vario titolo nelle ore antimeridiane (fino alle ore 12.30) della giornata in cui si effettua la prestazione aggiuntiva in presenza. Qualsiasi permesso, utilizzato nelle ore postmeridiane e non recuperato nella medesima giornata, inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o in servizio fuori sede, nelle giornate in cui è prevista la prestazione aggiuntiva, dovrà dimostrare con documentazione giustificativa, validata dal Dirigente, di aver svolto l'orario utile alla corresponsione dell'indennità.

Il personale in aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo, non può recuperare le giornate di prestazione aggiuntiva perse.

L'indennità di flessibilità organizzativa è corrisposta per 12 mesi, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.

L'indennità base può essere percepita anche dal personale in part-time verticale, in proporzione alla retribuzione in godimento e ferme restando le prestazioni previste; l'indennità può essere percepita dal personale in part-time verticale con attività lavorativa resa su mesi interi, limitatamente al periodo di svolgimento della stessa.

Articolo 11 – Straordinario

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario, determinate dall'Amministrazione e con risorse appostate su apposito capitolo del bilancio di previsione di ciascun anno del biennio 2022-2023 nell'importo di € 650.000,00, ai sensi dell'articolo 25 del vigente CCNL Funzioni centrali, tengono conto delle difficoltà operative di gran parte degli uffici, dovute alle particolari tipologie degli adempimenti di

competenza, anche in relazione ai rapporti con gli organismi propri dell'Unione Europea e con i soggetti interessati del settore agricolo.

Le parti convengono sulla possibilità di elevare a 575 ore il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato in 200 ore annue dal comma 3 del citato articolo 25, comunque nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 17, comma 2 del CCNL 2016-2018 e dell'articolo 4 del d. lgs n. 66/2003, nonché dell'ammontare complessivo dello stanziamento di bilancio individuato per tale compenso. Tale elevazione, specificamente motivata, è riservata al personale autorizzato dai Direttori di Area, in correlazione alle necessità evidenziate dai singoli uffici.

Articolo 12 – Posizioni organizzative

Le posizioni organizzative – disciplinate dal CCNL del comparto Enti pubblici non Economici e confermate dall'articolo 96 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018 e, nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale, dall'articolo 15 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021 – sono attribuibili a funzionari in servizio presso l'Agenzia, da erogarsi su base mensile per tredici mensilità. Le parti, altresì, convengono sulla seguente qualificazione e quantificazione delle posizioni organizzative:

- posizione organizzativa corrispondente a funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con indennità pari a € 2.582,28 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 1);
- posizione organizzativa connessa ad attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso dei titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni, con indennità pari a € 2.000,00 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 2);
- posizione organizzativa connessa ad attività di staff, ispettiva o di vigilanza e controllo caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza, con indennità pari a € 1.500,91 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 3).

Articolo 13 – Indennità per specifiche attività

Ai sensi dell'art. 50, lettera d) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, sono stabilite indennità per le seguenti specifiche attività:

- al personale che svolge compiti di conduzione automezzi è attribuito un compenso mensile di € 120,00 per dodici mensilità, commisurati alle giornate di effettivo servizio;

- al personale addetto al maneggio valori (cassiere e vice-cassiere) è attribuito un compenso mensile di € 100,00 per dodici mensilità.

Articolo 14 – Welfare integrativo

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021, l'amministrazione pone in essere le opportune iniziative utili, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione dei figli;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

I criteri generali per l'attivazione delle iniziative di cui sopra verranno individuati in sede di separata contrattazione integrativa.

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

Articolo 15 - Ammontare del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022

Il Fondo Risorse Decentrate di AGEA è costituito con le risorse previste dall'articolo 49 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021 ed è pari a € 3.838.679,43, come da determinazione della Direzione Sviluppo Risorse umane, formazione e bilancio n. 12 del 17 gennaio 2024.

Dal suddetto importo, già decurtato di € 53.970,78 pari all'indennità di Ente a decorrere dal 1° novembre 2022 ai sensi dell'art. 52, comma 4, lettera c del CCNL (confluita sul capitolo per il pagamento degli stipendi), sono detratte le seguenti voci economiche, non oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

Progressioni economiche orizzontali pregresse (importo 1.1.2022 – 31.10.2022)	€ 436.389,12
Differenziale stipendiale 1.11.2022 – 31.12 2022	€ 140.587, 31
Indennità di Ente 1.1.2022 – 31.10.2022	€ 318.215,57
Accantonamento TFR indennità di ente (art. 50, comma 1 CCNL 2019-2021)	€ 7.848,58
TOTALE	€ 903.040,58

L'ammontare del fondo, disponibile alla contrattazione, risulta pertanto pari a € 2.935.638,85.

Articolo 16 – Destinazione del Fondo risorse decentrate disponibile alla contrattazione per l'anno 2022

La quota del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 15 del presente accordo, pari a € 2.935.638,85, destinata a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi e utilizzata, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Centrali, come indicato nella tabella che segue:

		Importi
	Risorse da destinare a specifiche attività	€ 3.534,55
Quota iscritta sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2022	Risorse da destinare all'indennità di flessibilità organizzativa	€ 563.660,00
	Previsione risorse da destinare alle posizioni organizzative	€ 129.100,00
	Previsione risorse destinate a produttività e legate a valutazione:	
	1) Compenso individuale di produttività	€ 686.242,39
	2) Risorse da destinare alla produttività organizzativa;	€ 1.087.171,34
3) Risorse da destinare alla produttività individuale correlate congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale	€ 465.930,57	
	FRD 2022	€ 2.935.638,85

Tutte le eventuali somme non erogate, a valere sul Fondo Risorse Decentrate, sono riassegnate alla produttività individuale ed alla produttività organizzativa dell'anno di riferimento nella rispettiva misura del trenta e settanta per cento.

Articolo 17 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Ai sensi dell'art. 11 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, le Parti concordano che al personale in distacco sindacale spetta un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Le Parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 del citato art. 11, che la

medesima percentuale si applica alla quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Articolo 18 - Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo.

Per l'Amministrazione

Per le Rappresentanze sindacali

Firmato

Firmato

FP CGIL AGEA
CISL FP AGEA
UILPA AGEA
RSU AGEA

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Per ciascun anno del triennio 2024/2026 le parti si impegnano ad attivare i differenziali stipendiali mediante procedura selettiva fondata sui principi previsti dall'art. 14 del CCNL 2019/2021 Funzioni Centrali, da normare con specifico accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.2

A partire dall'anno 2024 le n. 8 prestazioni aggiuntive in presenza (2 a settimana) nel numero massimo di 15 saranno assegnate esclusivamente al personale che presta servizio nelle segreterie degli Organi istituzionali e delle Direzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.3

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di modificare il vigente sistema di misurazione e valutazione per allinearne il contenuto con quanto stabilito dagli artt. 7 e 8 del presente CCNI.

Per l'Amministrazione

Firmato

Per le Rappresentanze sindacali

Firmato

FP CGIL AGEA
CISL FP AGEA
UILPA AGEA
RSU AGEA