

VERBALE

Il giorno **7** febbraio 2025 ha avuto luogo l'incontro

TRA

l'AGEA – Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura – nelle persone del Presidente della Delegazione di parte datoriale, dott.ssa Francesca Pace, e dei Componenti della stessa, dott.ssa Paola Romano e dott. Rocco Giannini

E

le Organizzazioni Sindacali, Confederazioni Sindacali:
FP CGIL
CISL FPS
UILPA AGEA

nel corso del quale,

TENUTO CONTO

che, con determinazione della Direzione Sviluppo risorse umane, formazione e bilancio n.211 del 9 ottobre 2024, è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'AGEA per l'anno 2022, a seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di AGEA rilasciato con verbale n.7 del 3 ottobre 2024 sull'ipotesi di costituzione del Fondo medesimo. Tale atto quantifica il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'AGEA per l'anno 2022 in € 672.885,05;

LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2022, sottoscritta il 9 ottobre 2024, inviata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - e al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il parere di rispettiva competenza;

PRENDONO ATTO

CHE con nota prot. n. DFP 0001394-P-09/01/2025 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva - ha rilasciato parere favorevole in ordine all'ulteriore corso dell'ipotesi contrattuale di che trattasi, con le condizioni di cui alla nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP n.5650 dell'8 gennaio 2025 e con le seguenti indicazioni:

- *“Per quanto concerne gli incarichi aggiuntivi, si chiede di eliminare il comma 2 dell’art.4 dell’ipotesi di accordo in considerazione di quanto disposto dall’art.3, comma 9, del CCNL 2019-2021, il quale dispone che “tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza” sono disapplicate”;*
- *“In relazione all’art.7, in materia di clausola di salvaguardia, le relative disposizioni sono asseverabili qualora meramente riproduttive dell’art. 54 del CCNL 2016-2018”*

CHE, con nota del Ministero dell’Economia e delle Finanze/IGOP n. 5650 dell’8 gennaio 2025, allegata al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra citato, si comunica che l’ipotesi di accordo potrà avere corso, tenendo conto delle seguenti indicazioni:

- *“si rende necessario rivalutare il monte salari del 2018 come determinato dall’ente nella misura del 3,48%, pari alla percentuale di incremento relativo al rinnovo contrattuale 2016-2018 che non risulta recepito negli importi retributivi inseriti nelle Tabelle 12 e 13 del conto annuale, tenuto conto che la sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, avvenuta in data 9 marzo 2020 è successiva alla rilevazione del conto annuale per l’anno 2018. e conseguentemente l’ammontare complessivo del fondo va rideterminato in euro 674.325,55.”;*
- *“Con riferimento alle voci di utilizzo del fondo, si rammenta che gli incrementi contrattuali di cui all’articolo 32, comma 1 del CCNL a carattere di una tantum già destinati alla retribuzione di parte fissa, dovranno confluire tra le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa. Così come gli incrementi contrattuali di cui all’articolo 32, comma 2, per la quota destinata alla medesima voce retributiva.”;*

CHE le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell’Economia e delle Finanze sono state tutte recepite nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l’anno 2022, allegato al presente verbale;

CHE con determinazione della Direzione Amministrazione n.319 del 28 gennaio 2025 è stato integrato il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell’AGEA per l’anno 2022, secondo le indicazioni ricevute dal Ministero dell’Economia e delle Finanze, e pertanto lo stesso è stato definito nell’importo di € 674.325,55;

E CONVENGONO

di sottoscrivere il Contratto Collettivo
fascia per l’anno 2022, nel testo che co

egrativo per il personale dirigente di seconda
integrante del presente verbale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

LA DELEGAZIONE SINDACALE

F i r m a t o

F i r m a t o

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DI AGEA
TRIENNIO 2022-2024 E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'ANNO 2022**

**Articolo 1
(Campo di applicazione)**

Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo per il triennio 2022-2024 si applica al personale dirigente di seconda fascia con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, che presta servizio presso l'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura.

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

Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di quello successivo.

**Articolo 2
(Ripartizione del Fondo)**

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia di AGEA è destinato al finanziamento in parte della retribuzione di posizione - ivi compresi gli incrementi contrattuali di parte fissa ai sensi dell'articolo 32, comma 2 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 - in parte di quella di risultato, nel rispetto dell'articolo 51 del CCNL 9/3/2020 e tenendo conto dei valori e delle condizioni stabilite dall'articolo 33 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 e del welfare integrativo.

**Articolo 3
(Retribuzione di posizione e di risultato)**

La retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 19 del CCNL 2019-2021, è corrisposta sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, così come individuati dalla programmazione dell'Agenzia e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi, in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti nel contesto organizzativo dell'Agenzia.

L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15 per cento del valore annuo della retribuzione di posizione percepita. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85 per cento delle risorse complessive del relativo Fondo, in applicazione dell'art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021.

I criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019/2021, sono stati definiti con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 28 luglio 2010.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base dei seguenti elementi, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla determinazione direttoriale n. 31 del 26 giugno 2013:

- Elemento A: per il 75% in relazione alla valutazione dei risultati ottenuti;
- Elemento B: per il 25% in relazione ai comportamenti organizzativi.

Allo scopo di garantire un'effettiva premialità e sulla base della graduatoria delle valutazioni, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso agli obiettivi individuali e alle capacità manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.

A ciascuna fascia corrispondono i seguenti punteggi ai quali va correlata una specifica percentuale di retribuzione di risultato da calcolare in rapporto alla retribuzione di posizione percepita:

| Fasce di merito | Media di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali | Giudizio | Percentuale di accesso alla retribuzione di risultato |
|-----------------|--|-------------|---|
| Fascia 1 | Punteggio medio pari a 1,00 | Ottimo | 100% |
| Fascia 2 | Punteggio medio da 0,99 a 0,80 | Buono | da 99% a 80% |
| Fascia 3 | Punteggio medio da 0,79 a 0,60 | Sufficiente | da 79% a 60% |

Ai sensi dell'articolo 19, commi 4 e 5 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021, le parti concordano di attribuire al 5% dei dirigenti (con un minimo di n. 1 unità), che conseguano le valutazioni più elevate, una retribuzione di risultato con importo più elevato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Qualora si verificano valutazioni elevate ex-aequo, sarà presa in considerazione la valutazione riferita alla performance organizzativa; in caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione la media delle valutazioni complessive conseguite nell'ultimo triennio (performance organizzativa, individuale e competenze manageriali), comprensivo dell'anno di riferimento; in caso di ulteriore parità, avranno accesso alla maggiorazione i dirigenti con una maggiore anzianità nella qualifica, fermo restando che, in questo caso, l'accesso a tale maggiorazione sarà limitato ad una sola volta nell'arco del triennio di cui al presente contratto collettivo integrativo.

Le entità delle retribuzioni di risultato saranno commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione. Pertanto, in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento della posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.

Articolo 4 (Incarichi aggiuntivi)

In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse e con riferimento al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 61 del CCNL Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005, le Parti convengono che venga corrisposta ai dirigenti interessati, nell'ambito della retribuzione di risultato e per remunerare i maggiori oneri e responsabilità, una quota pari al 50% dell'importo dei compensi, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.

Articolo 5 (Incarichi ad interim – Sostituzione del dirigente)

In caso di affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della

retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.

Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali di seguito specificate, tenuto conto delle diverse fasce deliberate per complessità degli incarichi, ai sensi degli artt. 25, comma 1, lettera e), 26, comma 3, e 34 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 per la graduazione delle funzioni dirigenziali, e dal grado di conseguimento degli obiettivi:

- 30% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 25% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di adeguato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 20% della retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale vacante, in caso di sufficiente raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il dirigente incaricato dell'*interim*, durante il periodo di esercizio dello stesso, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.

In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione, al dirigente incaricato della sostituzione stessa compete un importo, da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato di cui all'art. 3, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, da erogare secondo le diverse percentuali di cui sopra, già disciplinate per gli incarichi ad *interim*.

Ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e) del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 è attribuita al dirigente, cui è affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, soggetto a rotazione nel rispetto della normativa di riferimento, un'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 15% della retribuzione di posizione correlata ad un ufficio dirigenziale non generale di fascia A.

Articolo 6 (Welfare integrativo)

Ai sensi dell'art. 20 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, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito 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.

Articolo 7 (Clausola di salvaguardia economica)

In applicazione dell'articolo 54 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il 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, secondo la disciplina di seguito riportata.

Il differenziale, stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione della posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 dell'articolo 54 del CCNL e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. 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.

Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui sopra non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra indicati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione individuale negativa.

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 un terzo 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.

Ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, per poter accedere al beneficio previsto per tale ultimo caso, il dirigente interessato deve aver conseguito, nell'anno di riferimento, una valutazione positiva corrispondente al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, con uno scostamento massimo del 10%.

Articolo 8 **(Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale)**

Ai sensi dell'art. 22 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, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge. Le Parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 del citato art. 22, che la medesima percentuale si applica per la determinazione della quota dell'elemento retributivo, di cui al comma 1, lett. b) del medesimo articolo del CCNL, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Articolo 9 **(Utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia anno 2022)**

Sulla base delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e delle specifiche disposizioni di legge, con il presente contratto integrativo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici sopra disciplinati delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di

posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2022, costituito con provvedimento della Direzione Sviluppo risorse umane, formazione e bilancio n. 211 del 9 ottobre 2024, e integrato con determinazione della Direzione Amministrazione n. 319 del 28 gennaio 2025.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2022 ammonta, per le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, a € 674.325,55, così ripartito:

1. Retribuzione di posizione, parte fissa e variabile (non disponibili alla contrattazione integrativa): € 437.945,72, pari al 64,95% del totale del fondo, anche finanziati con l'incremento di cui all'articolo 32, commi 1 e 2, del CCNL 2019-2021;
2. Retribuzione di risultato;
3. Differenziazione della posizione di risultato;
4. Sostituzione del dirigente (art. 5): € 12.524,99, pari all'1,86% del totale del fondo;
5. Clausola di salvaguardia: € 499,28, pari allo 0,07% del totale del fondo;

Il finanziamento complessivo delle voci 2) e 3) è di € 223.355,56 pari al 33,12% del totale del fondo, e verrà distribuito in applicazione del presente contratto.

Articolo 10 (Clausola di salvaguardia finale)

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 quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia alle disposizioni tuttora vigenti dei CCNL.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

F i r m a t o

LA DELEGAZIONE SINDACALE

F i r m a t o

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad attivare entro il 1° novembre 2024 il confronto sui criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, così come previsto agli articoli 10, 24, comma 1, lettera e), e 49 del CCNL dirigenti per il triennio 2019-2021.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

F i r m a t o

LA DELEGAZIONE SINDACALE

F i r m a t o

Roma, 7 FEBBRAIO 2025