



# Agenzia per la Coesione Territoriale

IL DIRETTORE GENERALE

**IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DELLE QUALIFICHE FUNZIONALI IN SERVIZIO PRESSO L'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE**

**FUA 2017**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1- scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	26 settembre 2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Annualità 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte pubblica:</b></p> <p>Direttore generale dell' Agenzia per la Coesione Territoriale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA</li><li>• CONFISAL UNSA</li><li>• USB PI</li><li>• FLP</li><li>• FEDERAZIONE INTESA</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FP CGIL</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL PA</li><li>• FLP</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali assenti alla seduta di contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• USB PI</li><li>• FEDERAZIONE INTESA</li><li>• CONFISAL UNSA</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle Aree funzionali dell' Agenzia per la Coesione Territoriale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Progressioni economiche all'interno delle aree</li><li>2) Indennità di flessibilità organizzativa</li><li>3) Produttività collettiva</li><li>4) Destinazione quota 20% per la contrattazione posto di lavoro (RSU)</li></ol>

<b>Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>Inviata al Collegio dei Revisori dei Conti</b>
	<b>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	<b>L'Amministrazione si è conformata agli obblighi di legge nel rispetto della normativa vigente. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 Decreto Lgs. 150/2009, è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs.150/2009, è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/2009.</b>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**Modulo 2  
Illustrazione dell'articolato**

*(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

a) *sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo.*

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 26 settembre 2017 ha siglato l'ipotesi di accordo relativa alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione anno 2017 che si sottopone all'iter di controllo ex art. 40-bis, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 unitamente alla tabella di costituzione del Fondo.

Detto accordo si applicherà al personale dell'Agenzia per la coesione territoriale e a quello di altre Amministrazioni in posizione di comando ( limitatamente alle somme destinate all'incentivazione della produttività).

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del FUA 2017.*

Le pattuizioni contenute nell'accordo sono relative a:

- 1) progressioni economiche all'interno delle aree;
- 2) indennità per particolari posizioni di lavoro ( flessibilità organizzativa);
- 3) determinazione della quota destinata alla Rappresentanza sindacale unitaria;
- 4) compenso per la produttività individuale.

c) *Effetti abrogativi impliciti:*

L'accordo in esame non ha effetti abrogativi neppure impliciti.



## Agenzia per la Coesione Territoriale

d) *illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale.*

Al punto 1) dell'accordo è previsto che una quota parte delle risorse a valere sulla parte fissa del Fondo, pari a € 65.000,00, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, già oggetto di un protocollo di intesa sottoscritto tra le Parti in data 22 dicembre 2016, sia riservata per finanziare una procedura selettiva per gli sviluppi economici all'interno delle Aree di cui all'art. 17 del CCNL riservata ai dipendenti di ruolo dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, anche in posizione di comando presso altre Amministrazioni, che alla data del 1° gennaio 2017 abbiano maturato un'anzianità almeno biennale nella fascia retributiva di appartenenza, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Non possono partecipare, invece, alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano avuto negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2, del Codice disciplinare del CCNL 12 giugno 2003 ovvero i dipendenti interessati da misura cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Nel rispetto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs.150/2009, le progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ( n.33 ), in relazione all'esperienza professionale maturata, alla valorizzazione del merito rilevato dal sistema di valutazione della *performance* per gli anni 2015, 2015 e 2016 e dai titoli di studio, culturali e professionali, nei limiti del contingente numerico di seguito indicato:

	da..a..	passaggi programmati
TERZA AREA	F6 - F7	1
	F5 - F6	3
	F4 - F5	6
	F3 - F4	2
	F2 - F3	1
	F1 - F2	6
SECONDA AREA	F5 - F6	0
	F4 - F5	3
	F3 - F4	1
	F2 - F3	8
	F1 - F2	2
PRIMA AREA	F2 - F3	0
	F1 - F2	0
	TOTALE	33

I percorsi formativi non sono stati presi in considerazione in quanto ricorre la fattispecie prevista dall'articolo 18, comma 6, punto 3 del CCNL 2006-2007.

L'esperienza professionale maturata dal dipendente viene conteggiata attraverso due elementi selettivi, quali l'anzianità di servizio con l'esperienza professionale, associati a due punteggi distinti, la cui sommatoria corrisponde al massimo a **30 punti**.

In particolare:

1.1) ANZIANITA' di servizio nella P.A. max. 18 PUNTI ( 0,50 PUNTI per ogni anno di anzianità di ruolo nella P .A. o presso Enti/Organismi pubblici).

1.2) ESPERIENZA PROFESSIONALE max. 12 PUNTI ( 1,5 PUNTI per ogni anno di permanenza nella posizione economica in godimento; 0,5 punti per ogni anno di permanenza nell'area di inquadramento sottostante).

Il relativo calcolo sarà effettuato sulla base degli anni/mesi/giorni di effettivo servizio, detraendo dal totale i corrispondenti periodi di assenza non retribuita e le eventuali sospensioni dal servizio a seguito di sanzioni disciplinari.

Il secondo criterio considera i risultati meritevoli conseguiti dal dipendente in relazione al contributo individuale fornito nonché al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio di appartenenza rilevati dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del Ministero dello sviluppo economico (adottato con decreto ministeriale 10 Febbraio 2011) limitatamente agli anni 2014 e 2015. Per l'anno 2016 la valutazione viene operata a mezzo del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione, approvato con Decreto Direttore Generale n.202 del 4/8/2016.

Il punteggio massimo conseguibile nel triennio di riferimento è 100, la cui media aritmetica viene parametrata al valore di 30/90.

Il terzo criterio valuta, all'interno di ciascuna Area funzionale, i titoli di studio, culturali e professionali, come indicato nelle tabella inserita nell'ipotesi di accordo.

L'avvio della procedura è disposto con atto del Direttore Generale. Nel rispetto dei criteri selettivi predetti, si formeranno le graduatorie utili alle progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2017.

Le Parti, inoltre, nel rispetto del limite massimo di spesa programmato di € 65.000,00, hanno previsto l'assegnazione di ulteriori progressioni economiche se a seguito della determinazione dei costi effettivi erogati al personale utilmente collocato in graduatoria, emergano delle economie:

AREA II da F3 a F4 1 posto

AREA III da F1 a F2 1 posto

AREA III da F4 a F5 1 posto

AREA III da F5 a F6 1 posto

Al punto 2) è prevista l'indennità di flessibilità organizzativa, che remunera il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Per tale indennità è previsto l'impiego di una quota di risorse del Fondo complessivamente non superiore a € 10.404,00 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Al punto 3) è determinata la quota di risorse del Fondo da riservare alla contrattazione posto di lavoro in € 56.000,00 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, nel rispetto di quanto è previsto dagli articoli 4, comma 3, lettera B) del CCNL 1998/2001 e 32, comma 2, del C.C.N.L. 2006/2009, per la remunerazione di particolari condizioni di lavoro di cui all'art.45 comma 3, lett.c) del Decreto Lgs. 165/2001 o per finanziare progetti di cui all'art.32 del CCNL 1998/2001.

Al punto 4) l'accordo prevede che la restante parte delle risorse FUA 2017 sia destinata a finanziare l'istituto della produttività individuale valutata sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione. In relazione al punteggio ottenuto, il relativo compenso viene definito sulla base della presenza in servizio e la scala parametrica di 100 (Area I), 115 (Area II), 130 (Area III).

L'attribuzione definitiva del compenso avverrà all'esito della valutazione della performance relativa all'anno 2017.

Da ultimo, è previsto che dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti, eventuali residue risorse nonché successivi conferimenti al Fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività individuale

e) *risultati attesi*

Con la presente ipotesi di accordo le Parti hanno dato attuazione alle finalità prioritarie del Fondo previste dall'art. 32 del CCNL 1998-2001, finalizzando gli istituti al miglioramento del livello di produttività dei servizi, anche in relazione al maggior impegno richiesto al personale, ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento fissati nel Piano triennale dell'Agenzia (*pubblicato sul sito istituzionale*).

M. Ludovica Agrò

