

IL DIRETTORE GENERALE

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 DEL PERSONALE DELLE QUALIFICHE FUNZIONALI IN SERVIZIO PRESSO L'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	28 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio-31 dicembre 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Direttore Generale dell'Agenzia per la Coesione Territoriale-Presidente Delegazione: Direttore Area Programmi e Procedure Direttore Area Progetti e Strumenti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione in videoconferenza:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFISAL UNSA• FLP• CONFINTESA• RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie da remoto :</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFISAL UNSA• RSU A MAGGIORANZA DEI COMPONENTI <p>Organizzazioni sindacali assenti alla seduta di contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• CONFINTESA• FLP
Soggetti destinatari	Personale delle Aree funzionali dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, incluso quello in posizione di comando.
Materie trattate dal contratto integrativo	<ol style="list-style-type: none">1) Indennità per particolari posizioni lavorative svolte nell'anno 2020.2) Produttività individuale e organizzativa.3) Criteri di differenziazione del premio individuale.4) Previsione di clausole programmatiche inerenti la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali da effettuarsi nell'anno 2021 e aper-

	tura del confronto sui criteri di attribuzione delle posizioni organizzative.	
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Sotoposizione dell'ipotesi di accordo alla procedura di certificazione da parte del Collegio dei Revisori
	Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	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 Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020, aggiornato con il Piano Triennale 2020-2022 previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs.150/2009. Il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.n.150/2009 per l'anno 2020 è in fase di sottoscrizione con l'Autorità politica delegata
Eventuali osservazioni:		

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)

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 28 dicembre 2020 ha siglato l'ipotesi di accordo relativa alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate anno 2020 che si sottopone al controllo del Collegio dei revisori dei conti secondo le previsioni dell'art. 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/ 2001.

La consistenza del Fondo Risorse Decentrate anno 2020 risulta già corredata del parere favorevole in ordine alla compatibilità economico-finanziaria della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione della vigente normativa, reso dal Collegio dei revisori dei conti nella seduta del 15 giugno 2020 senza osservazioni. Per effetto della predetta certificazione è stato adottato il D.D.G. n.125/2020, trasmesso alle OO.SS. e alla RSU tramite posta elettronica e pubblicato sul sito web dell'Agenzia.

L' accordo in esame si applicherà al personale dell'Agenzia per la coesione territoriale e a quello di altre amministrazioni in posizione di comando IN con provvedimento formale, debitamente vistato dagli organi di controllo, per l'anno 2020.

La presente contrattazione regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale e non anche quelle regolate da leggi. Previo esito positivo dell' iter di controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/ 2001, si applicherà al personale delle aree funzionali per la remunerazione delle indennità per particolari posizioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2020 e per la produttività collettiva e individuale.

Si attesta che l'ipotesi di accordo in esame è stata stipulata in coerenza con gli obiettivi strategici ed ope-

d



Agenzia per la Coesione Territoriale

operativi dell'Amministrazione, in conformità alle previsioni dell'articolo 77 del CCNL, comparto Funzioni Centrali 2016-2018 che individua gli utilizzi e le finalità del Fondo. Si attesta, inoltre, che al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ed in linea con l'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018. Ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'Agenzia per la coesione territoriale ha provveduto a dotarsi del "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, aggiornato ad agosto 2018 (DDG. n.163/2018).

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2020:

Con l'ipotesi di accordo in esame sono stati regolati i seguenti istituti:

- Indennità per particolari posizioni lavorative;
- definizione dei criteri di produttività individuale e collettiva;
- criteri di differenziazione del premio individuale;
- clausole finali di natura programmatica per l'avvio di una procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali-P.E.O.- da effettuarsi nell'anno 2021 e per l'apertura di un tavolo di confronto su istituti contrattuali non ancora applicati al personale dell'Agenzia (criteri di conferimento delle posizioni organizzative per i funzionari di Area terza).

c) Effetti abrogativi impliciti:

L'accordo in esame non ha effetti abrogativi neppure impliciti in quanto il precedente accordo, relativo all'utilizzazione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, ha cessato la sua efficacia alla data del 31 dicembre 2019.

Illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale.

Sulla base delle previsioni del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, i titolari della contrattazione di sede territoriale o di sede unica sono la RSU e i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL (art. 7, comma 4) . Conseguentemente, in ossequio al principio di unicità della sessione negoziale, hanno trovato regolazione nell'ambito della presente contrattazione anche le indennità per particolari posizioni lavorative.

Art. 1- Indennità

Sono state previste le seguenti tipologie di indennità, parzialmente modificate negli importi unitari rispetto a precedenti annualità:

- a) indennità di flessibilità organizzativa, massimo **8** unità, per remunerare il disagio del personale in servizio presso le strutture dirigenziali di livello generale che ha svolto 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. Il compenso è stato fissato in misura di **€ 7,50** giornalieri, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per un massimo di 140 giorni l'anno, nel limite di

spesa massimo di € 11.146,80 (di cui € 8.400,00 al lordo dipendente ed € 2.746,80 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).). Detta indennità è sostitutiva di ogni ulteriore indennità oraria (turno e straordinario) che possa dar luogo ad eventuali duplicazioni di compensi.

- b) indennità di disagio orario: massimo 3 unità, per remunerare gli addetti al protocollo per i quali è previsto un avvicendamento del personale che ha coperto, a rotazione ed eventualmente con parziale sovrapposizione, l'intera durata del servizio. Il compenso per l'anno 2020 è stato innalzato ad € 700,00 annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, parametrata in base alle effettive giornate di presenza in servizio nel limite massimo di 220 giorni l'anno, per remunerare l'impegno supplementare del personale che ha garantito la presenza costante e la protocollazione degli atti durante la delicata fase emergenziale. Spesa massima consentita € 2.786,70 (di cui € 2.100,00 al lordo dipendente ed € 686,70 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).
- c) indennità di referente informatico, massimo 1 unità (*limitatamente a 6 mesi per collocamento in quiscenza*), in misura di € 600,00 annui al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da rapportarsi al periodo di mesi sei con parametrizzazione in base alle effettive giornate di presenza in servizio, è destinata ad una unità di personale incaricato di svolgere attività di referente informatico. Spesa massima consentita € 398,10 (di cui € 300,00 al lordo dipendente ed € 98,10 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).
- d) indennità per attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, massimo 4 unità, per remunerare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, anche di natura professionale, aventi rilevanza esterna all'Agenzia. L'indennità è fissata in € 1.200,00 annui, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura dell'incarico. Spesa massima consentita € 6.369,60 (di cui € 4.800,00 al lordo dipendente ed € 1.569,60 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).
- e) indennità per lo svolgimento di attività di Responsabile di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e di RUP (*limitatamente agli incarichi conferiti ai RUP fino al 30 giugno 2020*) massimo 6 unità, è corrisposta un'indennità complessivamente determinata sulla base della numerosità degli incarichi espletati nel corso del 2020:
- € 900,00- un incarico
€ 1.000,00 - due incarichi
€ 1.100,00 - > due incarichi
- Spesa massima consentita € 7.431,20 (di cui € 5.600,00 al lordo dipendente ed € 1.831,20 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).
- f) indennità correlata allo svolgimento di attività di componente di commissione di valutazione ai fini del conferimento di incarichi, di componente di commissione giudicatrice di cui al d.lgs 18 aprile 2016, n. 50 (*limitatamente al 30 giugno 2020*), di Responsabile unico dei Patti, massimo 5 unità, è corrisposta un'indennità complessiva pari ad € 750,00 annui al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP , da parametrarsi in base all'effettivo periodo di copertura dell'incarico (solo per l'incarico di Responsabile unico dei Patti). Spesa massima consentita € 4.976,25 (di cui € 3.750,00 al lordo dipendente ed € 1.226,25 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).
- g) indennità per attività di Segretario di Commissione/ supporto segretariale alle sedute del Collegio dei revisori, massimo 3 unità, è corrisposta un'indennità pari ad euro 600,00 al netto degli oneri a carico



Agenzia per la Coesione Territoriale

dell'Amministrazione e dell'IRAP. Spesa massima consentita € **3.184,80** (di cui € 2.400,00 al lordo dipendente ed € 1.716,75 per oneri a carico dell'amministrazione ed IRAP).

Art. 2 -Incumulabilità

E' stata prevista la corresponsione di un'indennità a persona nel corso dello stesso mese. Nel caso in cui un dipendente abbia diritto a due diverse tipologie di indennità, l'Ufficio 2 di staff attribuirà il trattamento economico più favorevole dandone informativa all'interessato.

Art. 3-Produttività collettiva

La misura del compenso accessorio è correlato alle risultanze valutative, individuali e collettive, del "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* " adottato con D.D.G. n.163/2018.

La somma complessiva destinata alla produttività, comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, pari a € 539.427,76, è così distinta:

- € 107.885,55 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* individuale, comprensiva della maggiorazione del 35 per cento di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 (quota 20% dell'importo totale).

-€ 431.542,21 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa, in ossequio a quanto previsto dall'art. 77, comma 3, del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 (quota 80% dell'importo totale).

La disposizione contrattuale dell' art. 78 del CCNL 2016-2018, elaborata al fine di conferire adeguata esecuzione ai principi della riforma della premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "*differenziazione del premio individuale*", disponendo una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione più elevata.

La misura di tale maggiorazione in sede di contrattazione è stata prevista in misura del 35 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, destinando detta maggiorazione al 20% dei dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato da individuare secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione conseguiti nell'anno. Nel caso in cui il numero dei dipendenti con punteggio più elevato sia superiore alla percentuale prevista dall'accordo, si tiene conto del valore della presenza in servizio.

Si attesta, pertanto, l'assenza di qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Progressioni economiche all' interno delle aree da attuarsi attraverso procedure ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009.

In esecuzione di clausole programmatiche inserite nell'ambito di precedenti accordi FUA (anni 2018 e 2019) le Parti hanno concordato di sottoscrivere un apposito accordo stralcio relativo al F.R.D. anno 2021 con cui determineranno, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali ed entro i limiti finanziari e di contingente complessivo, i criteri della procedura e le unità effettive di personale rispetto ai dipendenti in ruolo al 1° gennaio 2021 promuovibile alla fascia economica superiore, destinando a tale finalità una quota delle risorse di parte fissa non superiore ad € 131.730,72 .

Posizioni organizzative

Le parti hanno previsto di procedere al confronto di cui all'art.5, comma 3, lettera e) del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, al fine di definire i criteri per il conferimento delle posizioni organizzative al personale entro il mese di gennaio 2021.

Risultati attesi

Con la presente ipotesi di accordo le Parti hanno dato attuazione alle finalità prioritarie del Fondo previste dagli artt. 77 e 78 del CCNL 2016-2018. L'assegnazione delle indennità specifiche in corrispondenza di incarichi e di particolari attività effettivamente svolte e conferite dai dirigenti responsabili nell'esercizio delle loro prerogative e lo strumento di misurazione e incentivazione della produttività individuale e organizzativa consentono di attuare una effettiva differenziazione del trattamento economico accessorio, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa del personale.

Ciò permette il miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della *performance*.

IL DIRETTORE GENERALE

Massimo Sabatini

