



Agenzia per la Coesione Territoriale

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO PARZIALE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

- ANNO 2021-

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	24 marzo 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Direttore generale dell'Agenzia per la Coesione Territoriale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFISAL UNSA• FLP• CONFINTESA• RSU ACT <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFISAL UNSA• CONFINTESA (sottoscrive successivamente alla seduta)• RSU ACT <p>Organizzazioni sindacali assenti alla seduta di contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• FLP• CONFINTESA
Soggetti destinatari	Personale delle Aree funzionali del ruolo dell'Agenzia per la Coesione Territoriale
Materie trattate dal contratto integrativo	1) Progressioni economiche all'interno delle aree -anno 2021

Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. 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 Piano triennale di prevenzione della corruzione e misure per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2020-2022, come previsto dalla legge 190/2012 e secondo le linee fissate dal Piano Nazionale Anticorruzione ANAC 2019. Il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.n.150/2009 per il triennio 2021-2023 è in fase di finalizzazione.
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)

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

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il 24 marzo 2021 ha siglato l'ipotesi di accordo per l'utilizzo parziale del Fondo risorse decentrate anno 2021 al fine di avviare una procedura selettiva per gli sviluppi economici all'interno delle Aree di cui all'art. 17 del CCNL 2006-2009 per i dipendenti di ruolo dell'Agenzia per la Coesione Territoriale che alla data del 1° gennaio 2021 abbiano maturato un'anzianità almeno biennale nella fascia retributiva di appartenenza.

Le progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (n.65), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione della *performance* negli anni 2018-2019 e 2020.

L'avvio della procedura sarà disposto con atto del Direttore Generale. Nel rispetto dei criteri selettivi predetti si formeranno le graduatorie utili alle progressioni economiche con decorrenza dal 1° gennaio 2021 sulla base degli esiti comunicati da un'apposita Commissione che sarà nominata con l'avvio della procedura.

La determinazione delle risorse finanziarie oggetto della presente contrattazione trova copertura nell'ambito del Fondo Risorse Decentrate anno 2021 già certificato (all.1).

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo parziale del Fondo per l'anno 2021

In esecuzione della clausola programmatica inserita nell'accordo Fondo risorse decentrate 2020, definitivamente sottoscritto a seguito di positiva certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. 165/2001, con l'accordo in esame le Parti hanno definito una destinazione parziale del Fondo Risorse Decentrate anno 2021 per regolare esclusivamente l'avvio di una procedura per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree seconda e terza. Relativamente all'Area prima si evidenzia che le unità presenti sono tutte inquadrate in fascia economica F3 che non è suscettibile di ulteriori sviluppi.

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.*

Nell'ipotesi di accordo è previsto che una quota delle risorse di parte fissa del Fondo, pari a € **124.556,19** al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, sia riservata per finanziare la procedura selettiva per gli sviluppi economici all'interno delle Aree di cui all'art. 17 del CCNL per i dipendenti di ruolo dell'Agenzia per la Coesione Territoriale che alla data del 1° gennaio 2021 abbiano maturato un'anzianità almeno biennale nella fascia retributiva di appartenenza.

L'importo di € 124.556,19 corrisponde al differenziale retributivo, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale e degli oneri a carico dell'amministrazione in misura del 38,38%, per complessivi n. 65 passaggi di fascia in Area seconda e terza per l'anno corrente.

Le progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti entro il limite del 50% degli aventi diritto, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione nel triennio 2018-2020. L'avvio della procedura sarà disposto con atto del Direttore Generale.

La partecipazione alla procedura è rivolta esclusivamente al personale dell'Agenzia per la coesione territoriale in ruolo al 1° gennaio 2021, anche in posizione di comando, assegnazione temporanea presso altra Amministrazione o in fuori ruolo. 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.

Nella tabella che segue sono indicati i contingenti di progressioni economiche attribuibili per ciascuna area e fascia economica iniziale:

FASCIA ECONOMICA	percentuale 50% degli aventi diritto	CONTINGENTI NUMERICI DI FASCIA
AREA TERZA		
da F6 a F7	6,00	6
da F5 a F6	11,00	11
da F4 a F5	2,50	2
da F3 a F4	1,00	1
da F2 a F3	6,00	6
da F1 a F2	11,00	11
		37
AREA SECONDA		
da F5 a F6	1,50	1
da F4 a F5	19,00	19
da F3 a F4	7,50	7
da F2 a F3	0,50	1
da F1 a F2	0,00	0
		28
	66,00	65

Nel rispetto dei criteri selettivi predetti, si formeranno le graduatorie utili alle progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2021.

e) Sono previste le progressioni economiche all'interno delle aree da attuarsi attraverso procedure ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009.

In via preliminare, si attesta il rispetto delle disposizioni stabilite dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009 e dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 62 del medesimo decreto legislativo, in base alle quali le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. Infatti, il contingente delle posizioni conferibili è contenuto nel limite del 50% degli aventi diritto (n.132 unità).

Il riconoscimento della progressione economica avverrà sulla base di una graduatoria di merito per ciascuna fascia retributiva nell'ambito delle rispettive aree funzionali, attraverso l'attribuzione di un punteggio complessivo massimo di 90 punti, quale somma algebrica dei seguenti tre elementi selettivi:

- 1) Qualità delle prestazioni individuali - peso 30/90
- 2) Esperienza lavorativa acquisita - peso 30/90
- 3) Titoli culturali e professionali - peso 30/90

Si fa presente che 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.

Il primo elemento selettivo dell'ipotesi di accordo considera i risultati meritevoli conseguiti dal dipendente in relazione al contributo individuale fornito, nonché al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio di appartenenza come rilevati dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", adottato con decreto del Direttore generale pro tempore n.163/2018. Il punteggio massimo conseguibile annualmente dal dipendente in base a tale sistema è di 50/50mi. Al fine degli sviluppi economici all'interno delle aree, si determina la media aritmetica della somma delle valutazioni rilevate negli anni 2018-2020 che viene riparametrata al punteggio di 30/90.

Il secondo criterio selettivo è riferito all'esperienza professionale maturata dal dipendente, correlata alle capacità e alle competenze professionali acquisite negli anni per un massimo di punti 30/90. Si articola in due elementi:

- 1.a) la valutazione complessiva degli anni di servizio senza demerito (per un massimo di 15 punti):
- 1.b) la valutazione degli anni di servizio senza demerito prestati nell'attuale fascia retributiva (per un massimo di 15 punti).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo agli anni di servizio, si sommano tutti i periodi utili: anni e mesi; i periodi di tempo superiori a 15 giorni sono equiparati ad un mese; il periodo da 1 a 15 giorni non si prende in considerazione. Il punteggio massimo conseguibile mediante l'applicazione dei criteri 1.a) e 1.b) corrisponde a 30. Tale punteggio viene diminuito in ragione dei valori riferibili a periodi di aspettativa fruiti dal dipendente.

Il terzo criterio valuta, all'interno di ciascuna Area funzionale, i titoli di studio, culturali e professionali posseduti dal candidato, distinti per area di inquadramento, per un valore massimo di 30/90.

f) risultati attesi

Con il presente accordo le Parti hanno inteso riconoscere la professionalità del personale, chiamato a sostenere, promuovere ed accompagnare, secondo criteri di efficacia ed efficienza, i programmi e i progetti per lo sviluppo e la coesione economica.

In relazione ai risultati attesi, si reputa che detto accordo integrativo possa favorire lo sviluppo professionale del personale con una positiva ricaduta sui livelli di produttività collettiva ed individuale.

IL DIRETTORE GENERALE
Massimo Sabatini

