

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGENZIA NAZIONALE PER I GIOVANI RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE FRA LE VARIE FINALITÀ DI UTILIZZO, NELL'ANNO 2016

L'anno 2016, il giorno 27 settembre, nella sala riunioni dell'Agenzia Nazionale per i Giovani (ANG), con sede in Roma

la delegazione di parte pubblica è rappresentata dal Direttore Generale, Dott. Giacomo d'Arrigo,

la delegazione di parte sindacale è rappresentata dalle OO.SS. di seguito elencate:

CGIL FP, rappresentata dal Sig.ra Fiorella Puglia e Adele Tinaburri

CISL FPS, rappresentata dal Sig. Mauro Mastrangelo

UIL/PA, rappresentata dal Sig. -

CONFSAL – UNSA, rappresentata dal Sig. -

RDB – PI, rappresentata dal Sig. -

FLP, rappresentata dal Sig. Antonino Nasone

INTESA, rappresentata dal Sig. -

e dalle RSU dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, rappresentate dai Signori Sara Pietrangeli, Andrea Plithakis e Alessia Liliana Cecchini.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo dell'Agenzia Nazionale per i Giovani per l'anno 2016.

## Articolo 1

### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica, fatta eccezione per le progressioni economiche orizzontali, al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso il personale comandato da altre amministrazioni e ad esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni.

## Articolo 2

### Ammontare e utilizzo del fondo unico di amministrazione per l'anno 2016

Il fondo unico di amministrazione per l'anno 2016 è pari a € 140.592,00 e, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è destinato ai seguenti utilizzi (ai sensi dell'art. 32 CCNL del 16/2/1999 integrato dall'art. 7 CCNL del 21/2/2001):

UTILIZZI	IMPORTI DESTINATI
Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva	€ 56.797
Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale	€ 56.798
Indennità titolari di posizioni organizzative	€ 856
Indennità specifiche responsabilità e rischi	€ 300
Progressioni economiche orizzontali decorrenza anno 2016	€ 25.841
<b>TOTALE</b>	<b>€ 140.592</b>

## Articolo 3

### Criteri di ripartizione dei trattamenti accessori per l'anno 2016 - Produttività

- I compensi relativi agli utilizzi definiti all'art. 2 del presente accordo sono attribuiti sulla base dei criteri previsti dai CCNL e dalle norme vigenti.
- Per la quota di Fondo destinata alla produttività e, con essa, il miglioramento del servizio prestato, al fine di evitare corresponsioni generalizzate del fondo, si conviene di ripartire il FUA 2016 secondo le seguenti modalità:
  - una quota pari al 50% del FUA da destinarsi alla **produttività collettiva**, vale a dire € 56.797.
  - una quota pari al 50% del FUA da destinarsi alla **produttività individuale**, vale a dire €

56.798.

3. Per il 2016 competenti ad effettuare la valutazione sono i dirigenti in servizio nel periodo di riferimento. In merito agli obiettivi di Area/Ufficio verrà effettuata una valutazione del personale con riferimento al Piano della Performance 2016-2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi strategici dell'Agazia poi declinati in obiettivi operativi, cui sono stati agganciati specifici target, indicatori e strumenti di rilevazione per ciascuna Area/Ufficio, tenendo conto del rispetto delle scadenze previste dai Programmi Gioventù in Azione ed Erasmus+:Gioventù della Commissione Europea e delle rilevanti difficoltà organizzative e della modifica delle articolazioni organizzative dell'ANG, di cui alle determinazioni ANG/664/INT e ANG/665/INT del 7 settembre 2016.
4. La **produttività collettiva** viene determinata sulla base degli obiettivi assegnati ad ogni Area/Ufficio dell'Agazia Nazionale per i Giovani con riferimento a quanto contenuto nel Piano della Performance 2016-2018. La valutazione del personale si realizza nell'ambito del personale in servizio a tempo indeterminato. La produttività è valutata nell'ambito dell'Area cui ciascun dipendente è stato assegnato, come identificato nei relativi atti interni.

La misura della produttività collettiva segue i seguenti criteri:

- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno al 90%;
- 90% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 70% e l'89%;
- 80% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 69%;
- Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%.

5. La **produttività individuale** viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- 1) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla produttività individuale, vale a dire € 18.933, viene legata all'apporto considerato con riferimento alla **maggior sforzo legato anche alla vacanza nell'organico** dell'ufficio;
- 2) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla produttività individuale, vale a dire € 18.933, viene legata all'apporto considerato con riferimento alla **maggior continuità ed affidabilità del servizio legata anche alle presenze in servizio**;
- 3) una quota pari a un terzo della quota di fondo da destinarsi alla produttività individuale, vale a dire € 18.932, viene legata all'apporto considerato con riferimento alla **capacità di lavorare in squadra**.

La definizione della produttività individuale è affidata alla costruzione di un coefficiente che varia tra 0 e 1.

Il coefficiente è costruito come segue:

- 1) **Maggior sforzo legato anche alla vacanza dell'organico:** la valutazione del personale si realizza secondo le modalità e applicando il criterio di misurazione definiti nell'Accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014. In particolare, il giudizio circa l'adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivanti dalla riduzione della dotazione organica dell'ufficio o dell'unità organizzativa (vacanza dell'organico) rispetto all'anno 2015.

- 2) **Maggiore continuità ed affidabilità del servizio legata anche alle presenze in servizio:** la valutazione del personale si realizza secondo le modalità e applicando il criterio di misurazione definiti nell'Accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014.
- 3) **Capacità di lavorare in squadra:** Il Direttore, sentito il Dirigente responsabile, valuta il dipendente sulla base della sua attitudine e capacità di lavorare in squadra. la valutazione del personale si realizza secondo le modalità e applicando il criterio di misurazione definiti nell'Accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014.

Il coefficiente finale della produttività individuale sarà costituito per ogni dipendente sommando i valori dei tre criteri sopra menzionati, dividendo il risultato per tre. In caso di massimo risultato in ogni criterio, il dipendente si vedrà riconosciuto il voto massimo di 1. Il FUA per la parte in argomento sarà distribuito a ciascun dipendente sulla base del coefficiente ottenuto.

6. Il dirigente, nella sua funzione di organo valutatore, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione. In caso di contestazione il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di una rappresentanza sindacale, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione. A seguito della contestazione e dell'audizione, l'Organo valutatore procede alla valutazione definitiva, motivandola.
7. Eventuali somme residue verranno ridistribuite proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva individualmente raggiunta.

#### Articolo 4

##### **Indennità titolari di posizioni organizzative**

La quota del FUA 2016 pari a € 856 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) è destinata a finanziare le posizioni organizzative, di cui agli articoli 18 e 19 del CCNL.

#### Articolo 5

##### **Indennità specifiche responsabilità e rischi**

1. La quota del FUA 2016 pari a € 300 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) è destinata a finanziare le indennità relative a specifiche responsabilità e rischi.
2. Le figure che comportano specifiche responsabilità e rischi saranno definite mediante conferimento di incarichi formali. Il compenso per ciascun incarico non potrà eccedere l'importo giornaliero di Euro 1,00.

#### Articolo 6

##### **Criteri per la progressione economica orizzontale**

1. I punteggi ai fini della formazione della graduatoria sono attribuiti sulla base delle ponderazioni e di quanto stabilito nell'allegato 1 al presente accordo. Nel medesimo allegato, sono altresì definiti i requisiti di partecipazione.

2. Per l'anno 2016, sono indette le seguenti progressioni, con decorrenza dal 1 gennaio 2016:

- N. 2 da Area III - F3 a Area III - F4, Profilo Funzionario di Programmi Internazionali
- N. 2 da Area III - F1 a Area III - F2, Profilo Funzionario d'Amministrazione e Funzionario delle Relazioni Esterne
- N. 7 da Area II - F2 a Area II -F3, Profilo Istruttore di Amministrazione
- N. 1 da Area I - F1 a Area I - F2, Profilo Addetto.

#### Articolo 7

##### **Riallocazione dei residui**

Le parti stabiliscono che le risorse che residueranno dopo il pagamento di tutti gli istituti previsti dai punti precedenti del presente accordo e le ulteriori risorse che eventualmente confluiranno nel fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività collettiva.

#### Articolo 8

##### **Disposizioni finali**

Gli accordi diverranno efficaci a seguito delle verifiche di compatibilità finanziaria dell' Agenzia da parte del Collegio dei Revisori.

Roma, 27 settembre 2016

Agenzia Nazionale per i Giovani



CGIL FP



CISL FPS



UIL/PA -

CONFSAL UNSA -

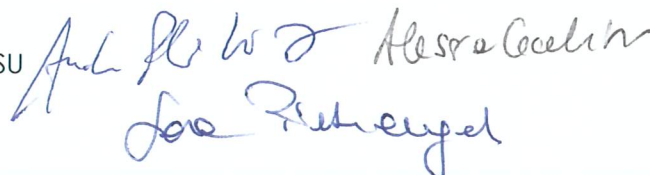
RDB - PI -

FLP



INTESA -

RSU



## Allegato I

### Requisiti e criteri progressioni economiche

Le progressioni economiche di cui al presente documento riguardano il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso il personale comandato presso altre amministrazioni e ad esclusione del personale comandato da altre amministrazioni.

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti criteri generali:

- media punteggi di valutazione finali degli ultimi tre anni;
- curriculum lavorativo e scolastico, nel cui ambito sono presi in considerazione la formazione scolastica certificata sulla base del titolo di studio, l'esperienza lavorativa cumulata, le competenze professionali certificate.

Le parti concordano circa l'opportunità di proseguire alla realizzazione, anche nel corso dell'anno 2017, delle progressioni economiche orizzontali.

#### 1) Requisiti di partecipazione

Oltre i requisiti e alle modalità indicate dal CCNL del 14/9/2007, in particolare dall'art.18, è stabilito il requisito della permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore.

Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (Codice disciplinare) CCNL 12/6/2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

#### 2) Criteri attribuzione punteggi

Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti fattori.

##### 2a) Titolo di studio

Area	Titolo di istruzione secondaria superiore	Diploma universitario o Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (triennale)	Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico	Master universitario di primo livello*	Master universitario di secondo livello, titolo di dottore di ricerca*
Area III - F3	0	0	0	+1	+2
Area III - F1	0	0	0	+1	+2
Area II - F2	0	+1	+2	+1	+2
Area I - F1	1	+1	+2	+1	+2

\* Sono presi in considerazione solo master relativi a discipline attinenti all'ambito lavorativo di riferimento tenendo conto che verrà valutato un solo titolo per ogni livello di titolo di studio.

I punteggi relativi ai titoli di studio conseguiti si sommano al punteggio di base ovvero tra loro.

## 2b) Esperienza lavorativa

- Per ogni anno di esperienza lavorativa presso l'ANG con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato: 1 punto per ogni anno;
- Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente presso l'ANG o, comunque per i precedenti programmi Gioventù e Gioventù in Azione: 0,75 punti per ogni anno;
- Per ogni anno di esperienza lavorativa, diversa dalle precedenti, presso altre Pubbliche Amministrazioni: 0,5 punti per ogni anno.

È attribuibile un punteggio massimo di 10.

Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni. I periodi superiori ai sei mesi sono equiparati ad un anno.

## 2c) Competenze certificate

### 2c.1) Competenze linguistiche (per ciascuna competenza)

Certificazione o attestazione del livello di competenza raggiunto	Punteggio
A1/A2	0,25
B1	0,50
B2	0,75
C1	1,00
C2	1,25

### 2c.2) Competenze informatiche (per ciascuna competenza)

Certificazione o attestazione del livello di competenza raggiunto	Punteggio
Base	0,25
Avanzato	0,50
Esperito	0,75

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

### 2c.3) Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali

Certificazione	Punteggio
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	1,50
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	2,00

I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori.

## 2d) Valutazione

Media punteggi valutazione finale annuale della performance individuale nel triennio precedente a quello nel quale si effettua la progressione, riparametrata in settantesimi, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi, riparametrata e arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata.

La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.

*AA*

*Wb*

*M*

*AA AC*

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
- maggiore età anagrafica.

hb

15

AT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

SP