



# AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AGID PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2018**

In data 01/08/2019, presso la sede legale dell'Agid in Viale Listz n. 21 - Roma, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

AGID

Per la parte sindacale:

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

CONFSAL UNSA

CONFINTESA FP

FLP

RSU

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo dell'Agid.



## Articolo 1

### Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Agid ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché degli ulteriori criteri per i premi di performance individuale, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12/2/2018.

## Articolo 2

### Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Agenzia ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in € 289.060,71.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Anno 2018
a) Performance organizzativa	188.048,56
b) Performance individuale	47.012,15
c) Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità	54.000,00
<b>Totale</b>	<b>289.060,71</b>

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2 sono riportate, in proporzione, ad incremento delle somme di cui alle lettere a) e b) del medesimo comma.

## Articolo 3

### Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa dell'Agenzia di cui all'art. 2, comma 2, lett a) è correlata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di cui al Piano della Performance dell'AGID.:

- a) miglioramento sistema informativo della P.A.
- b) incremento dei servizi digitali delle piattaforme abilitanti della P.A.
- c) presidio ed evoluzione del modello strategico dell'ICT per la P.A. al livello architetturale e di cyber security.

2. Gli importi spettanti sono graduati sulla base delle percentuali di cui alla successiva tabella 1.

#### **Articolo 4**

##### **Criteri relativi ai compensi per la performance individuale**

L'erogazione dei compensi per la performance individuale, di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), è correlata alla valutazione delle prestazioni individuali sulla base del sistema adottato dall'Agenzia e secondo i parametri di cui alla successiva tabella 2.

#### **Articolo 5**

##### **Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 è attribuita, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle unità di personale individuate ai sensi del presente articolo.

2. Per l'anno 2018, considerato che il CCNL delle Funzioni Centrali è stato definitivamente sottoscritto in corso d'anno e tenuto conto del carattere sperimentale della presente disciplina, il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sul 50% delle risorse destinate alla performance individuale di cui all'art.2, comma 2, lettera b). La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 31/12/2018.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita ad un numero di unità di personale pari al 10% dei dipendenti in servizio al 31/12/2018. Detta maggiorazione è attribuita a non più di: tre unità di personale in servizio presso la Direzione PA e Vigilanza, tre unità di personale in servizio presso la Direzione Tecnologie e Sicurezza, tre unità di personale in servizio presso gli Uffici a diretto riporto del Direttore Generale, due unità di personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione del Direttore Generale.

4. Il personale a cui è attribuita la maggiorazione di cui al presente articolo, previa definizione di quattro distinte graduatorie dei punteggi di valutazione individuale per ciascuna delle quattro strutture Agid di cui al precedente comma 3, è individuato sulla base dei seguenti criteri:

- aver conseguito il più elevato livello di valutazione previsto dal sistema di valutazione dell'Agenzia;

- essere utilmente collocato nella graduatoria dei punteggi di valutazione a livello di struttura, tenuto conto dei numeri massimi per strutture fissati ai sensi del comma 3;

- in caso di parità nella graduatoria, in sede di prima applicazione del premio in questione, dopo aver applicato i criteri anzidetti, si dà la precedenza a chi abbia conseguito il più elevato punteggio nella valutazione della performance individuale assumendo a riferimento la media dei punteggi di valutazione conseguiti nel biennio 2017-2018. In caso di ulteriore parità, la maggiorazione dei premi individuali è attribuita a chi ha conseguito il maggior incremento rispetto all'anno precedente.

5. Le unità di personale cui attribuire la maggiorazione sono individuate secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno, sulla base di una unica graduatoria distinta secondo quanto previsto al precedente comma 4.

## Articolo 6

### Norme in tema di erogazione dei trattamenti economici accessori

1. L'effettiva erogazione dei compensi di cui al precedente articolo 4 è correlata all'assiduità ed al contributo quantitativo assicurati dal singolo dipendente al conseguimento degli obiettivi. Detti fattori sono misurati attraverso il sistema di calcolo di cui all'Allegato n.1 ed in ragione delle vigenti causali di presenza/assenza da aggiornare ai sensi del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018. Analoga misurazione è effettuata ai fini della distribuzione di eventuali risorse residue.

2. I compensi di cui ai precedenti articoli 3, 4 e 5 saranno erogati, successivamente alla sottoscrizione definitiva, entro il mese di novembre 2019.

## Articolo 7

### Indennità di responsabilità

1. Nelle more della definizione del regolamento di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa e del conseguente completamento, entro il 31/12/2019, delle procedure di interpellato rivolte all'assegnazione dei medesimi incarichi, al personale addetto con incarico formale all'attività di:

- Responsabile di servizio,
- Difensore Civico,
- DPO,
- Responsabile della Sicurezza,
- Responsabile Unico del Procedimento,
- Direttore dell'Esecuzione,

- Presidente di Commissione per procedure di Gara sopra le soglie di rilevanza comunitaria di cui all'art.35, comma 1 del D.Lgs 50/2016,
- Componenti Comitati di Direzione Tecnica previsti all'interno dei CQ Consip,
- Responsabile di progetto/PMO

è attribuita, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. d) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 ed a valere sulle risorse di cui all'art. 2, comma 2, lett. c), una indennità annuale pro-capite di importo pari a € 1.200,00.

2. Al personale cui siano stati conferiti due o più incarichi, compete un solo trattamento economico indennitario annuale pro-capite di importo pari a quello stabilito al comma 1.

3. Le indennità di cui al presente articolo, non sono cumulabili con la maggiorazione dei premi individuali di cui all'art.5.

### **Articolo 8** **Clausole programmatiche e finali**

1. Le parti concordano di destinare, a valere sulle risorse certe e stabili che saranno previste nel fondo risorse decentrate 2019 la somma di € 60.000,00 per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2019, tenendo conto del sistema di classificazione AgID di cui alle tabelle allegate al CCNL delle Funzioni Centrali 2016-2018. Il negoziato per l'individuazione del numero dei passaggi, delle posizioni da mettere a bando nonché dei criteri e delle procedure rivolti all'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico decorrenti dall'1/1/2019 dovrà concludersi entro il 30 settembre 2019.

2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

**Tabella 1**  
**Parametri per la valutazione della performance organizzativa**

Obiettivi conseguiti	Parametro
3 obiettivi su 3	100%
2 obiettivi su 3	80%
1 obiettivo su 3	50%
0 obiettivi su 3	0%

**Tabella 2**  
**Parametri per la definizione della performance individuale**

Livello valutazione	Parametro
$\geq 80$	100%
$\geq 60$ e $< 80$	75%
$< 60$ e $\geq 50$	50%
$< 50$	0

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in black and blue ink]*

## ALLEGATO 1

$$I_x = \text{giorni}_x * \frac{\text{Fondo art.2,co.2,lett.b)} - \text{Risorse art.5}}{\text{giorni totali}}$$

dove  $I_x$  indica l'importo corrispondente alla persona x-ma e  $\text{giorni}_x$  i suoi gg lavorati.

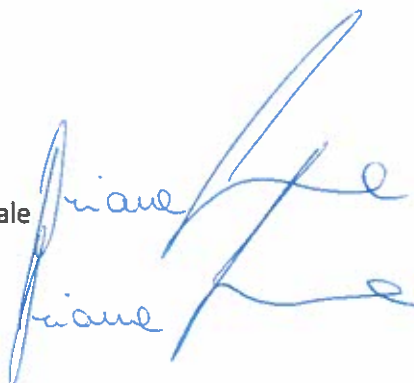


PER L'AGID

Il Direttore Generale



Il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale



Il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Contabilità, Finanza e Funzionamento

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL

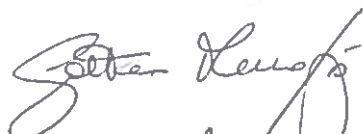


CISL FP



UIL PA

CONFSAL UNSA



CONFINTESA FP



FLP



RSU

