

# ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione

E

la Delegazione Trattante di parte sindacale

**Visto** il Piano di riordino dell'A.N.A.C. approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° febbraio 2016, di cui all'avviso pubblicato nella G.U. del 1° aprile 2016;

**Visto** il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'A.N.A.C., approvato dal Consiglio dell'Autorità il 25 novembre 2015;

**Visto** l'Accordo per l'attuazione del Piano di riordino dell'A.N.A.C. sottoscritto in data 12 aprile 2016 tra l'Amministrazione e la Delegazione Trattante di parte sindacale;

**Visto** l'accordo per la revisione dell'orario di lavoro e la semplificazione retributiva del personale non dirigente dell'A.N.A.C., sottoscritto il 5 maggio 2016, a seguito dell'approvazione del Piano di riordino;

**Visto** il Piano della *performance* 2016-2018 approvato dal Consiglio dell'Autorità il 3 agosto 2016;

**Considerato** che occorre definire le fasce di premialità, per tutto il personale non dirigenziale in servizio presso l'A.N.A.C., in funzione del livello di *performance* individuale raggiunto, oltre che stabilire i criteri in base ai quali distribuire il fondo speciale ai fini della determinazione dell'indennità accessoria da corrispondere al personale in corrispondenza di ciascuna fascia di merito;

## CONCORDANO

### Art. 1

1. Il presente accordo introduce l'art. 6 bis dell'accordo sottoscritto il 5 maggio 2016, relativo al trattamento accessorio del personale dell'Autorità, come segue:

#### Art. 6 bis Premialità

All'esito del processo di valutazione, sulla base dei punteggi attribuiti ai valutati secondo i criteri di cui al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, il personale non dirigenziale appartenente alle Aree "A" e "B" è collocato all'interno delle fasce di valutazione, come di seguito indicato:

Punteggio	Fascia valutazione
86-100	A
72-85	B
58-71	C
<=57*	D

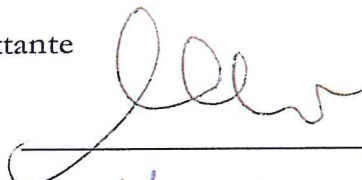
\*In tale fascia, verrà altresì collocato il personale che avrà conseguito, per ciascuno dei comportamenti organizzativi previsti, un punteggio pari o inferiore a 40

2. Il trattamento accessorio da corrispondere a ciascuna unità di personale di Area "A" e "B" collocata all'interno di ciascuna fascia di valutazione, è determinato sulla base del fondo speciale risparmi, conseguito al termine dell'esercizio. Tale fondo viene distribuito, in funzione del personale collocato in ciascuna fascia di valutazione e in base ai coefficienti di presenza individuati in funzione del numero di giorni di assenza<sup>1</sup> maturati a fine anno, tenuto conto della differenza tra le retribuzioni medie del personale di ciascuna Area e dei punteggi medi di ciascuna fascia. Nella simulazione sub nota 1, è riportato un esempio dell'ipotesi proposta.

Roma, 6 febbraio 2017

Per la parte pubblica: la Delegazione trattante

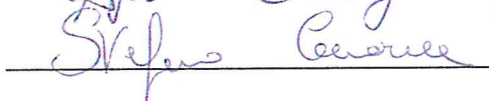
Dott. Raffaele Cantone



Dott.ssa Angela Lorella Di Gioia

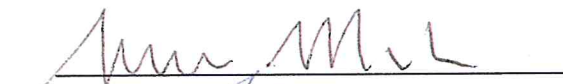


Dott. Stefano Ceccarelli

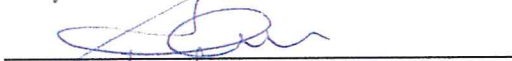


Per la parte sindacale: la Delegazione Trattante

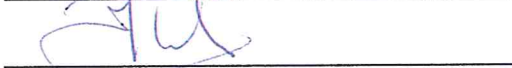
CISL FP NAZIONALE



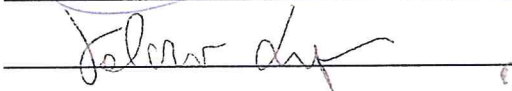
FISAC-CGIL



UILCA



Confasal-UNSA



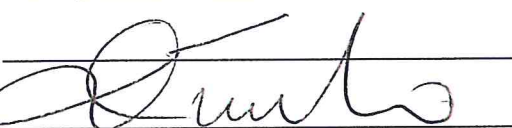
FALBI-CONFSAL

 ? chiedere

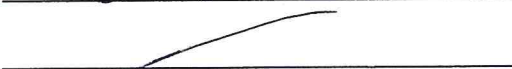
USB Pubblico Impiego



CONFEDIR – DIRSTAT



CISAL-FISAV c/o SIBC



DISLAP aderente FISA V-CISAL



DIRPUBBLICA

<sup>1</sup> Se si è presenti ad esempio nell'anno più di 210 gg nell'anno, si ha diritto per intero al trattamento accessorio per intero, calcolato in base alle altre variabili. Se invece i giorni di presenza sono inferiori, la somma calcolata per intero, viene decurtata proporzionalmente in funzione del coefficiente di presenza. La tavola seguente fornisce, in funzione dei giorni di assenza, alcune ipotesi sul coefficiente di presenza.

Presenza su base annua (gg)	Coeff. di presenza
>= 210	1
>=170; < 210	0,90
>=130; < 170	0,70
>=90; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,4/90.