



Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE

Ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2025

Il giorno 10 settembre 2026 ha avuto luogo l'incontro per la definizione dell'ipotesi di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2025 tra l'ANSFISA e le organizzazioni sindacali. La riunione si svolge in presenza e in collegamento in videoconferenza con le OO.SS. titolate a partecipare al tavolo negoziale.

Premesso che:

- in data 16 giugno 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente e professionisti di I qualifica professionale dell'ANSFISA per il triennio 2019-2021, con il quale sono stati individuati, tra l'altro, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;
- con il decreto direttoriale n. 204 del 4/08/2026 è stato determinato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2025, in euro 1.956.875,92;
- l'art. 18 del CCNL 2022 -2024 disciplina il trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- occorre concordare l'ipotesi di ripartizione del suddetto Fondo per l'anno 2025;
- a tal fine, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale sono stati invitati a partecipare alla riunione, ed in tale sede sono state raggiunte intese sulla ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2025;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale con incarico dirigenziale, a tempo determinato o indeterminato, compresi i dirigenti in aspettativa senza assegni da altre Amministrazioni, in servizio nell'anno 2025 presso ANSFISA.

Art. 2

Oggetto dell'accordo

1. Il presente accordo dispone l'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'annualità 2025, nel rispetto dei criteri e delle modalità definite nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente e professionisti di I qualifica professionale dell'ANSFISA per il triennio 2019-2021.
2. Ai sensi del disposto dell'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi una quota prevalente finalizzata ai trattamenti economici accessori.

Art. 3

Utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato annualità 2025

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è ripartito secondo quanto riportato nella allegata tabella A.
2. Le Parti concordano che gli eventuali residui del fondo sono ripartiti secondo quanto definito all'art. 4 comma 4 e all'art. 5 comma 8 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente e professionisti di I qualifica professionale dell'ANSFISA per il triennio 2019-2021.
3. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 15 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2022-2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse

complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione della performance individuale.

4. La maggiorazione di cui al comma 3 può essere attribuita alla quota massima del 15% del personale valutato, in servizio nell'anno di riferimento. Nel caso in cui il personale che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 15% si dà precedenza a chi abbia la media più elevata nella valutazione della performance calcolata sull'ultimo triennio di servizio in ANSFISA; in caso di ulteriore parità, i Dirigenti valutatori procedono ad un supplemento istruttorio secondo i criteri di cui alla tabella B allegata, redigendo una motivata relazione. L'individuazione degli aventi titolo alla maggiorazione del premio avverrà sulla base del punteggio ottenuto e solo in caso di persistente parità da parte del Direttore, sulla base delle relazioni rese.
5. L'efficacia del presente accordo è subordinata al controllo, da parte degli organi competenti, sulla compatibilità economico-finanziaria e dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalle norme di legge.

ANSFISA

OOSS

Tabella A

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti
Ripartizione anno 2025

Voce di ripartizione	Importo	Riferimento CCNL
Retribuzione di posizione	1.270.762,63	CCNL personale dell'Area Funzioni Centrali triennio 2022 - 2024, artt. 41-42
Retribuzione di risultato	686.113,29	CCNI per il personale dirigente e professionisti di I qualifica professionale dell'ANSFISA per il triennio 2019-2021 art. 6, come modificato dall'art.4 dell'Accordo per la ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione e art. 8
Valore del fondo 2025	1.956.875,92	

Tabella B

Art. 3 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo annualità 2025

PROPOSTA CRITERI PER GESTIONE EX-AEQUO (art. 3, comma 4)

N.	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PREREQUISITO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA' DI ECCELLENZA:		
Aver ricoperto un incarico dirigenziale per almeno due trimestri nell'anno di riferimento della valutazione		
1	Aver dimostrato capacità distintive nella programmazione delle risorse/attività assegnate e nella gestione del personale rilevabili attraverso un incremento di produttività ed efficienza dei processi propri dell'ufficio in termini di volumi gestiti e tempistiche di esecuzione	DISTINTIVO = FINO A 3 PUNTI SUPERIORE = FINO A 2 PUNTI BUONO = FINO A 1 PUNTO (scala punteggio 0,5 - 1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3)
2	Gestione del lavoro agile del personale assegnato. La misurazione avverrà tramite verifica delle condizioni previste dagli accordi individuali e dal regolamento con l'ausilio dei sistemi informatici dell'Agenzia	Scostamento medio tra GG di SW accordate e gg effettivamente fruite dal personale assegnato ➤ In linea con accordo = 3 punti ➤ Scostamento inferiore al 15% = 2 punti ➤ Scostamento superiore al 15% = 1 punto
3	Aver svolto in maniera distintiva attività strategiche per l'Agenzia o l'aver dimostrato disponibilità all'assolvimento di compiti/attività non strettamente rientranti nei compiti del proprio ufficio necessari per il funzionamento dell'Agenzia	DISTINTIVO = FINO A 3 PUNTI SUPERIORE = FINO A 2 PUNTI BUONO = FINO A 1 PUNTO (scala punteggio 0,5 - 1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3)
4	Aver svolto attività con carattere di trasversalità organizzativa richiedendo e dimostrando il coinvolgimento attivo di diverse UO e Direzioni	DISTINTIVO = FINO A 3 PUNTI SUPERIORE = FINO A 2 PUNTI BUONO = FINO A 1 PUNTO (scala punteggio 0,5 - 1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3)
5	Aver svolto attività che hanno contribuito alla digitalizzazione ed innovazione tecnologica dell'Agenzia	DISTINTIVO = FINO A 3 PUNTI SUPERIORE = FINO A 2 PUNTI BUONO = FINO A 1 PUNTO (scala punteggio 0,5 - 1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3)
6	Essersi adoperato nel trasferimento di know-how e formazione alle risorse dell'Agenzia al fine di potenziare la formazione tecnica specifica e la diffusione delle buone pratiche nonché l'aver predisposto metodologie e strumenti di lavoro condivisi a beneficio della Direzione	DISTINTIVO = FINO A 3 PUNTI SUPERIORE = FINO A 2 PUNTI BUONO = FINO A 1 PUNTO (scala punteggio 0,5 - 1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3)