



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
*Dipartimento della Funzione Pubblica*  
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI  
Servizio Contrattazione Collettiva

All'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (Agea)  
Via Palestro, 81  
00185 ROMA  
[protocollo@pec.agea.gov.it](mailto:protocollo@pec.agea.gov.it)

E p.c.

Al Ministero dell'economia e delle finanze  
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato  
/IGOP  
Via XX Settembre, 97  
00187 ROMA  
[rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it)

Oggetto: AGEA - Ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo per il personale dirigente di seconda fascia, anno 2024.

Si fa riferimento all'ipotesi di accordo indicata in oggetto, trasmessa ai fini della procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Al riguardo, valutata la documentazione trasmessa e considerato l'allegato parere del Ministero dell'Economia e delle finanze/IGOP prot. 172872 del 09/07/2026, si ritiene che l'ipotesi di accordo in oggetto possa avere ulteriore corso.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO  
(Cons. Valerio Talamo)



*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE  
E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO

UFFICIO IX

Prot. Nr.

Rif. Prot. Entrata n. 145578 del 26 maggio 2026

Allegati:

Risposta a Nota n. 35074-P del 26/05/2026

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione collettiva  
[protocollo\\_dfp@mailbox.governo.it](mailto:protocollo_dfp@mailbox.governo.it)

OGGETTO: AGEA - Ipotesi di accordo sulla utilizzazione del Fondo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia di AGEA per l'anno 2024.

Con la nota in epigrafe codesto Dipartimento ha trasmesso l'ipotesi di accordo in oggetto, sottoscritta in data 30 marzo 2026, ai fini della certificazione prevista dall'articolo 40-*bis*, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La suddetta ipotesi è corredata dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte secondo gli schemi allegati alla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria generale dello Stato e dal verbale del Collegio dei revisori dei conti n. 5 del 30 aprile 2026, con il quale tale organo ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1, del predetto decreto legislativo.

Per l'anno 2024, l'organo di controllo ha certificato risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per un ammontare pari a euro 1.139.389,54, al netto degli oneri riflessi, che risulta di importo superiore rispetto all'anno precedente in relazione agli incrementi in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Circa gli istituti finanziati attraverso le risorse del fondo, la destinazione ai singoli istituti economici, che avverrà sulla base del CCNI normativo 2022-2024 sottoscritto dall'AGEA il 7 febbraio 2025, risulta coerente con disciplina contrattuale vigente.

Tanto premesso, considerato anche che il Collegio dei Revisori ha certificato la sussistenza delle necessarie risorse finanziarie, si ritiene che l'ipotesi di accordo in esame possa avere ulteriore corso.

Il Ragioniere Generale dello Stato

***Daria Perrotta***

*Firmato digitalmente*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

*Dipartimento della Funzione Pubblica*

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Servizio Contrattazione Collettiva

All'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (Agea)  
Via Palestro, 81  
00185 ROMA  
[protocollo@pec.agea.gov.it](mailto:protocollo@pec.agea.gov.it)

E p.c.

Al Ministero dell'economia e delle finanze  
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato  
/IGOP  
Via XX Settembre, 97  
00187 ROMA  
[rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it)

Oggetto: AGEA - Ipotesi di accordo per il personale delle aree normativo ed economico per l'anno 2025.

Si fa riferimento all'ipotesi di accordo indicata in oggetto, trasmessa ai fini della procedura prevista dall'articolo 40-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Al riguardo, in relazione all'art. 3 (Salute e sicurezza sul lavoro), si rappresenta che, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. k), del CCNL 2022-24, sono rimesse alla contrattazione integrativa solo le "linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro". Si chiede, pertanto, di eliminare le disposizioni che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001, attengono alla sfera organizzativa e all'esercizio di prerogative del datore di lavoro secondo la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2008. Peraltro, si segnala che la contrattazione integrativa non è abilitata ad introdurre materie di competenza dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Inoltre, con riferimento all'art. 8, si rileva che, tra i criteri per dirimere gli *ex aequo* per il conferimento del premio individuale, figura quello di non aver beneficiato della valutazione l'anno precedente: sul punto, si ritiene che tale criterio sia elusivo delle logiche improntate alla premialità, e che debba, quindi, essere eliminato.

Con le condizioni sopra riportate, considerato anche l'allegato parere del Ministero dell'Economia e delle finanze/IGOP prot. 172885 del 09/07/2026, si ritiene che l'ipotesi di accordo in oggetto possa avere ulteriore corso.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO  
(Cons. Valerio Talamo)



*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE

UFFICIO IX

Prot. Nr.  
Rif. Prot. Entrata n. 145579/132800/127944 del 2026  
Allegati:  
Risposta a Nota DFP n. 35068 del 26/05/2026

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -  
Dipartimento per la Funzione Pubblica  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva  
[protocollo\\_dfp@mailbox.governo.it](mailto:protocollo_dfp@mailbox.governo.it)

OGGETTO: AGEA - Ipotesi di accordo per il personale delle aree di AGEA normativo ed economico per l'anno 2025.

Con la nota in epigrafe codesto Dipartimento ha trasmesso l'ipotesi di accordo in oggetto, sottoscritta il 23 marzo 2026, ai fini della certificazione prevista dall'articolo 40-bis, secondo comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La suddetta ipotesi è corredata dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e dal verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 5 del 30 aprile 2026, relativo alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Per l'anno 2025, l'organo di controllo ha certificato risorse del Fondo risorse decentrate per un ammontare pari a euro 4.814.231,22, al netto degli oneri riflessi, che risulta di importo superiore rispetto all'anno precedente in relazione agli incrementi - in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - previsti dall'articolo 32, comma 2, del CCNL comparto funzioni centrali 2022-2024 (0,22% del monte salari 2021) e a quelli derivanti dalle assunzioni effettuate ai sensi delle seguenti disposizioni:

- articolo 54, comma 7, del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 2023 (importo a regime per 24 unità assunte nell'anno precedente);

- articolo 1, comma 41, della legge n. 213 del 2023 (importo a regime per 40 unità assunte nell'anno precedente).

Quanto agli istituti indennitari finanziati attraverso le predette risorse, nel rinviare alle valutazioni di codesto Dipartimento, si evidenzia che le specifiche finalizzazioni appaiono coerenti con quanto previsto dall'articolo 33 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 nonché con il vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018 si evidenzia che l'ipotesi di accordo è coerente con detto principio.

In via collaborativa, si segnala la necessità di aggiornare, agli articoli 16 e 17, il riferimento agli utilizzi del Fondo risorse decentrate con l'articolo 33 del vigente CCNL funzioni centrali 2022-2024, in luogo dell'articolo 50 del CCNL 2019-2021, e all'articolo 16 sostituire il termine "*Progressioni economiche orizzontali*" con quello di "*differenziale stipendiale*", in coerenza con la nomenclatura di cui al citato articolo 33.

Tanto premesso, tenuto anche conto della positiva certificazione da parte del Collegio dei revisori, si ritiene che l'ipotesi di accordo in esame possa avere ulteriore corso.

Il Ragioniere Generale dello Stato

*Daria Perrotta*

Firmato digitalmente

# **Regolamento interno in materia di lavoro agile per il personale dirigente di Agea**

## **Articolo 1**

### **Definizione e principi generali**

1. Ai fini del presente regolamento, si intende per lavoro agile (di seguito denominato anche "smart working") una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, nel rispetto delle condizioni di cui ai punti seguenti:
  - a) La prestazione lavorativa, effettuata per processi e attività di lavoro previamente individuati dall'amministrazione e per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita.
  - b) Per assicurare la protezione dei dati trattati, il dirigente adotta tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Agenzia.
  - c) Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa resa in modalità agile il dirigente è tenuto a verificare le condizioni minime che garantiscano la tutela della salute e della sicurezza nonché la piena operatività della dotazione informatica.

## **Articolo 2**

### **Finalità e obiettivi**

1. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:
  - a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
  - b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
  - c) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dirigenti;
  - d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
  - e) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.
2. Gli obiettivi e le modalità di svolgimento del lavoro agile sono individuati nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia, nel quale confluisce la programmazione organizzativa relativa al lavoro agile, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa resa in modalità agile non comporta modifiche al trattamento giuridico ed economico del rapporto di lavoro che rimane a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, rapporto

di lavoro dipendente e subordinato, regolato dai Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto dell'Area Dirigenza Funzioni, con esclusione degli istituti che richiedono la prestazione in presenza.

### **Articolo 3**

#### **Destinatari**

1. Il lavoro agile è rivolto al personale dirigenziale appartenente ai ruoli di Agea ed ivi in servizio che possieda i requisiti previsti dal presente Regolamento ed abbia presentato istanza nei termini prescritti.
2. Al personale di ruolo è equiparato il personale proveniente da altre Amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto.
3. L'attuazione del lavoro agile è finalizzata a consentire al suddetto personale in servizio presso Agea di poterne usufruire, ove lo richieda, garantendo pari opportunità e non discriminazione nella fase di accesso.
4. È escluso il personale soggetto a periodo di prova.

### **Articolo 4**

#### **Accesso al lavoro agile**

1. L'Agenzia, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità del personale, anche al fine di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.
2. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Al lavoro agile si accede mediante accordo individuale stipulato per iscritto con il datore di lavoro. L'accordo deve contenere i seguenti elementi essenziali:
  - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione del numero massimo di giornate di lavoro settimanale da svolgere a distanza;
  - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
  - d) indicazione delle fasce di contattabilità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in merito ad articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione;
  - e) tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
  - f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Agenzia nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.;
  - g) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Agenzia.

### **Articolo 5**

## **Condizioni e modalità di applicazione del lavoro agile**

1. Il personale con qualifica dirigenziale dell'Agenzia sarà ammesso alla fruizione del lavoro agile nel rispetto delle disposizioni di cui al presente Regolamento.
2. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:
  - a) sia possibile delocalizzare almeno in parte l'attività lavorativa senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
  - b) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
  - c) le comunicazioni con i dipendenti e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
  - d) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.
3. La prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità agile nel limite massimo di un giorno a settimana, fatta salva l'applicazione delle deroghe previste dall'articolo 9 e di eventuali ulteriori esigenze organizzative o istituzionali individuate dal Direttore dell'Agenzia.
4. Le giornate di lavoro agile di cui al comma precedente non sono frazionabili ad ore e sono fruibili, nel numero concordato con il soggetto preposto alla struttura sovraordinata, secondo un calendario flessibile parimenti concordato e modificabile sulla base di eventuali sopravvenute esigenze organizzative e personali. Resta fermo che deve essere garantita la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza presso la sede dell'Agenzia, compresi i casi di presenza in servizio a qualsiasi titolo (missioni, servizio esterno e tipologie assimilabili). Le giornate autorizzate non costituiscono un diritto soggettivo perfetto e restano subordinate alle esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza.
5. La previsione del numero massimo di giornate non comporta in alcun caso un obbligo, né un diritto automatico per il lavoratore di utilizzarle integralmente, costituendo unicamente un limite potenziale entro il quale può essere autorizzato lo svolgimento della prestazione in modalità agile.
6. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dal dirigente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e nell'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Agenzia, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.
7. Il dirigente, durante la fascia di cui all'art. 6 assicura la contattabilità sia a mezzo telefonico che via mail.
8. In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, il dirigente è tenuto a darne tempestiva informazione all'Amministrazione e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, è tenuto a rientrare in presenza. In alternativa al rientro in sede, il dirigente può fruire degli istituti giuridici vigenti che autorizzano le assenze del personale dirigenziale.
9. Per motivate esigenze organizzative, di coordinamento, di rappresentanza istituzionale o di servizio, l'Amministrazione può richiedere la presenza in sede del dirigente anche nella giornata programmata per il lavoro agile. La richiesta deve pervenire al dirigente in tempo utile per la ripresa del servizio.
10. Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature non fornite dall'Amministrazione nonché il costo della connessione dati sono a carico del dirigente.

## **Articolo 6**

### **Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione**

1. La prestazione lavorativa sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile agli Uffici dell'Agenzia, con caratteristiche di flessibilità temporale, fermo restando che il dirigente deve comunque garantire la contattabilità telefonica nella seguente fascia oraria: dalle 9:30 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, nonché tramite Microsoft Teams ed e-mail in relazione alle esigenze dell'Ufficio, fermo restando l'inviolabilità del diritto alla disconnessione.
2. Al lavoratore agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. A tal fine, nell'accordo individuale deve essere indicata la fascia oraria non inferiore a 11 ore consecutive, durante la quale il dipendente ha diritto ad interrompere il collegamento con gli strumenti tecnologici utilizzati per l'esecuzione della prestazione di lavoro e non può essere contattato dall'ufficio.
3. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge vigenti;

## **Articolo 7**

### **Trattamento giuridico ed economico**

1. Al dirigente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Agenzia, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso.
2. I dirigenti che svolgono attività lavorativa in modalità agile hanno diritto, ove ne ricorrano i relativi presupposti, a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti dell'Agenzia, inclusi ferie e permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare trasferte e lavoro svolto in condizioni di rischio.
3. Non sono recuperabili eventuali giorni di lavoro agile non goduti a causa di ferie, festività, malattia o altro titolo di assenza.
4. Al dirigente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001.
5. Il dirigente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
6. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il monitoraggio della prestazione resa in modalità agile avviene prioritariamente attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dei risultati conseguiti,

del rispetto dei tempi procedurali e della qualità delle attività svolte, nel rispetto della normativa vigente in materia di controlli a distanza.

7. La fruizione di giornate in lavoro agile deve essere sempre e comunque comunicata volta per volta tramite gli appositi giustificativi sul portale digitale.

## **Articolo 8**

### **Obblighi di diligenza nell'applicazione del lavoro agile**

1. Il dirigente, durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, è tenuto ai medesimi obblighi comportamentali ai quali è tenuto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. In particolare, il dirigente è tenuto al rispetto delle seguenti prescrizioni:
  - a) collaborare fattivamente con l'Agenzia per garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro;
  - b) custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Agenzia;
  - c) osservare gli obblighi di riservatezza e i doveri di comportamento previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e dal Codice di comportamento dell'Amministrazione;
  - d) osservare l'obbligo di custodia e riservatezza della documentazione, dei dati e delle informazioni inerenti all'Amministrazione e utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa, rispettando le previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs n.196/2003 s.m.i in materia di trattamento e protezione dei dati personali;
  - e) osservare gli obblighi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro indicati nell'informativa allegata all'accordo individuale.

## **Articolo 9**

### **Lavoratori più esposti a situazioni di rischio per la salute**

1. Fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, ai dirigenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, può essere consentito svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
2. Al fine dell'applicazione della deroga di cui al comma 1:
  - a) il dirigente che presenti urgenti situazioni di salute personali non conciliabili con la prestazione resa in presenza presso la sede dell'Agenzia dove è ubicato è tenuto a presentare una certificazione di un medico del SSN, che, senza riportare dati attinenti alla patologia e allo stato di salute del soggetto interessato, indichi la preferibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile quale mezzo di carattere temporaneo atto a fronteggiare la situazione di rischio per la salute. La certificazione dovrà riportare anche il periodo di durata del rischio per la salute connesso alla prestazione lavorativa resa presso la sede dell'Agenzia, ferma restando la natura contingente e temporanea. Alle eventuali ipotesi di inidoneità assoluta al lavoro continuerà ad applicarsi la specifica normativa di settore;

- b) il dirigente che abbia parenti o affini entro il II grado, il coniuge, il convivente o componenti del nucleo familiare affetti da morbidità, che necessitino, per contingenze gravi, comprovate e temporanee, di assistenza continua, e che già non fruisca degli strumenti appositi previsti dalla vigente normativa di settore, è tenuto a presentare idonea documentazione non riportante patologia e dati attinenti allo stato di salute del soggetto che necessita assistenza, da cui emerga l'esigenza di tutela, in ogni caso di carattere temporaneo, e la sua durata.
- 3. Per i dirigenti che documentino le suddette gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, gli accordi di lavoro agile possono, a richiesta dell'interessato, prevedere la deroga di cui al comma 1. La deroga dovrà essere formulata in termini generali, applicandosi, in via temporanea, ogniqualvolta emerga la situazione di rischio, documentata dall'istante, per la salute personale o familiare da fronteggiare.
- 4. Le richieste di deroga sono valutate dal Direttore della Direzione presso cui il dirigente richiedente è assegnato, tenuto conto della documentazione prodotta e delle esigenze organizzative e funzionali della struttura. Il relativo provvedimento individua la durata della deroga e le eventuali modalità di riesame della situazione rappresentata.

## **Articolo 10**

### **Valutazione della performance delle prestazioni**

- 1. La verifica dell'esatto adempimento della prestazione di lavoro, resa in modalità di lavoro agile, è effettuata secondo gli standard stabiliti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 2. L'Agenzia adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi al fine di individuare idonei indicatori in grado di valutare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle prestazioni eseguite secondo modalità flessibili.

## **Articolo 11**

### **Recesso**

- 1. Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, il personale con qualifica dirigenziale può in qualsiasi momento, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo (con conseguente rientro in sede) e interrompere l'esecuzione anche prima della scadenza del termine stabilito nell'accordo individuale.
- 2. In caso di giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso. A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di giustificato motivo: il venir meno delle condizioni di cui all'articolo 5; l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati; il venir meno delle condizioni che consentono al dirigente il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro; l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività indicata nell'accordo individuale.
- 3. Il recesso da parte dell'Amministrazione è disposto dal datore di lavoro con provvedimento motivato, previa acquisizione del parere del Direttore della Direzione cui il dirigente appartiene, espresso con riguardo alle esigenze organizzative, funzionali e di servizio della struttura di riferimento.

## **Articolo 12**

### **Monitoraggio**

1. Alla Direzione Amministrazione compete la rilevazione annuale sull'andamento del lavoro agile nelle sue diverse forme, con riferimento:
  - a) ad eventuali problematiche applicative riscontrate;
  - b) ad eventuali necessità di aggiornamento del presente regolamento;
  - c) alla verifica del mantenimento di condizioni di socialità;
  - d) alla raccolta di buone prassi e di suggerimenti per l'individuazione di modelli organizzativi utili alla razionalizzazione dei processi lavorativi ed al contenimento dei costi.
2. L'esito della rilevazione, a cui contribuiscono tutti gli Uffici dell'Agenzia, viene inserito nel testo del POLA, relativo al triennio successivo ed è comunicato alle Direzioni AGEA, nonché al Comitato unico di garanzia (CUG) e all'Organismo paritetico dell'innovazione (OPI).

## **Articolo 13**

### **Norme finali**

1. La diversa modalità di svolgimento della prestazione non pregiudica le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali.
2. L'Agenzia si impegna a garantire ai dirigenti che svolgano attività lavorativa resa in modalità agile la pluralità delle informazioni, dei rapporti e delle opportunità professionali, formative, sociali e sindacali, anche al fine di evitare rischi di isolamento ed estraniamento.
3. Restano fermi gli obblighi di diligenza e fedeltà previsti nel codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia.
4. Per quanto non disposto nel presente atto, si fa richiamo alle vigenti disposizioni in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni.

## VERBALE

Il giorno 15 luglio 2026 ha avuto luogo l'incontro

TRA

l'AGEA – Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura – nelle persone del Presidente della Delegazione di parte datoriale, dott.ssa Francesca Pace, e dei Componenti della stessa, dott.ssa Paola Romano e dott. Rocco Giannini

E

le Organizzazioni Sindacali, Confederazioni Sindacali:

CISL FP

CIDA FC (NON RACCOMANDA)

UIL FP

UNADIS

RSA FP CGIL

nel corso del quale,

## TENUTO CONTO

che, con determinazione della Direzione Amministrazione n. 9 del 19 gennaio 2026, è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'AGEA per l'anno 2024, sul quale il Collegio dei Revisori dei Conti di AGEA ha rilasciato parere favorevole con verbale n.5/2026 del 30 aprile 2026. Tale atto quantifica il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'AGEA per l'anno 2024 in €1.139.389,54;

## LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2024, sottoscritta il 30 marzo 2026, inviata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - e al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il parere di rispettiva competenza;

## PRENDONO ATTO

CHE con nota prot. n. DFP 0045421-P-09/07/2026 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva - ha rilasciato parere favorevole in ordine all'ulteriore corso dell'ipotesi contrattuale di che

trattasi, valutata la documentazione trasmessa e considerato l'allegato parere di cui alla nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP n. 172872 del 9 luglio 2026;

CHE, con la nota n. 172872 del 9 luglio 2026 sopra richiamata, allegata al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra citato, il Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP ha ritenuto che l'ipotesi di accordo in questione possa avere ulteriore corso;

#### RILEVANO

La necessità di correggere un mero errore materiale presente nell'ipotesi di accordo, relativo agli estremi del verbale di certificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2024, per cui all'articolo 2 dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2024 anziché "verbale n. 1/2026 in data 22 gennaio 2026" sarà correttamente indicato il "verbale n. 2/2026 in data 29 gennaio 2026";

#### E CONVENGONO

di sottoscrivere il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2024, nel testo che costituisce parte integrante del presente verbale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

*Manuela Poca*  
*Pa. Felloni*  
*Rob. Fano*

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL FP *[Signature]*  
UIL FP *[Signature]*  
UNADIS *[Signature]*  
CIDA FC (NON PRESENTE)  
RSA FP CGIL  
DIRSTAT-FIALP-UNSA  
*[Signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEL  
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL  
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DI AGEA  
ANNO 2024

PREMESSO CHE

- con contratto collettivo nazionale integrativo, sottoscritto definitivamente in data 7 febbraio 2025, sono stati disciplinati, per il personale dirigenziale di seconda fascia dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura, gli istituti normativi relativi al triennio 2022-2024 e definiti i criteri di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022;
- il presente contratto collettivo nazionale integrativo disciplina, pertanto, solo l'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia di AGEA per l'anno 2024;
- il presente accordo è stato contrattato e condiviso nel percorso negoziale definito da ultimo nella riunione di contrattazione del 30 marzo 2026;

LE PARTI CONVENGONO:

**Articolo 1**  
**(Campo di applicazione)**

Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, che stabilisce la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia di AGEA per l'anno 2024, si applica al personale dirigente di seconda fascia con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, che presta servizio presso l'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura.

**Articolo 2**  
**(Ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia anno 2024)**

Sulla base di quanto stabilito dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 nonché delle specifiche disposizioni di legge in materia, con il presente contratto integrativo viene definita la destinazione ai singoli istituti economici, disciplinati dall'accordo normativo relativo al triennio 2022-2024 citato in premessa, delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2024.

Tale Fondo, costituito con provvedimento della Direzione Amministrazione n.9 del 19 gennaio 2026, è stato certificato, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1 del d. lgs n.165/2001, dal Collegio dei Revisori dei conti di AGEA con verbale n. 2/2026 in data 29 gennaio 2026.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, relativo all'anno 2024, ammonta, per le risorse aventi carattere di certezza e stabilità e in presenza di risorse variabili, a € 1.139.389,54, così ripartiti:

1. Retribuzione di posizione, parte fissa e variabile (non disponibili alla contrattazione integrativa): € 724.030,41 pari al 63,55% del totale del fondo;
2. Retribuzione di risultato;
3. Differenziazione della posizione di risultato;
4. Sostituzione del dirigente (art. 5 CCNI normativo 2022-2024): € 13.627,30, pari allo 1,20% del totale del fondo;
5. Clausola di salvaguardia: € 7.280,61, pari allo 0,64% del totale del fondo.

Il finanziamento complessivo delle voci 2) e 3) è di € 394.451,22, pari al 34,61% del totale del fondo, e verrà corrisposto secondo quanto previsto dal contratto integrativo normativo per il personale dirigente di seconda fascia per il triennio 2022-2024.

### Articolo 3 (Clausola di salvaguardia finale)

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia alle disposizioni tuttora vigenti dei CCNL.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

*[Handwritten signatures of the Datorial Party delegation]*  
Roberto Romano

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL FP

UIL FP

UNADIS

CIDA FC (NON PRESENTE)

RSA FP CGIL

DIRSTAT FIALPUNSA

*[Handwritten signature of the Syndical delegation]*