

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL FONDO
DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2015
E DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La presente disciplina si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato ed in posizione di comando;
2. La presente disciplina, una volta approvata, dispiega i suoi effetti per l'intero anno 2015 e per quanto compatibile anche per gli anni successivi e comunque fino all'adozione della nuova disciplina;
3. La presente disciplina può esser modificata in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative;

Art. 02 – Risorse

1. A partire dall'anno 2015, inizio della fase a regime del Fondo di amministrazione del personale non dirigente, la consistenza finanziaria annuale del Fondo è pari ad € 67.500,00 (quota individuale € 4500 x 15 unità di personale). Per l'anno 2015 la consistenza finanziaria complessiva del fondo è incrementata di ulteriori € 132,16, somme riferite ad economie del Fondo dell'anno 2014 non erogate, ed è pertanto pari ad € 67.632,16.

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2015

1. In coerenza con gli obiettivi strategici dell'Agenzia, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi erogati, e garantire la valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne, attivando politiche retributive finalizzate dall'incentivazione del merito e dell'innovazione, si destinano le risorse del Fondo di Amministrazione per l'anno 2015 ai seguenti istituti:
 - ✓ Indennità di posizione/responsabilità;
 - ✓ Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
2. Per l'anno 2015, tenuto conto che per indennità di posizione/responsabilità risultano erogati € 2.780,96, a fronte di una consistenza finanziaria del Fondo pari a € 67.632,16 la quota distribuibile determinata tenendo conto del servizio prestato dal personale non dirigente è pari a € **54.475,00**.

Art. 4 – Somme non distribuite

1. Per i destinatari della presente disciplina, si evidenzia che i compensi attribuiti secondo quanto previsto dagli articoli successivi, sono determinati in funzione del servizio prestato presso l'Agenzia nel corso dell'anno 2015 al netto dei seguenti periodi di assenza:
 - a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;

- b) periodo di assenza per aspettativa senza assegni.
 - c) periodo di assenza per malattia che decurta trattamento accessorio come da disposizioni di legge;
2. Il risparmio derivante dal mancato utilizzo dei fondi stanziati, dalle decurtazioni previste dalla normativa vigente in materia di trattamenti accessori e sarà destinato al Fondo di Amministrazione per il personale non dirigente per l'anno 2016.

Art. 5 – Compensi per Indennità di Posizione e Responsabilità

1. Il regolamento relativo all'organizzazione e al funzionamento dell'Agenzia, che ne disciplina le regole di organizzazione e le competenze degli organi e della struttura direzionale generale individua, oltre alle unità organizzative all'interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale generale dell'Agenzia, anche due unità organizzative *in staff* al Direttore denominate:
 - ✓ Unità organizzativa *Controllo di gestione e Valutazione dei Dirigenti*;
 - ✓ Unità organizzativa *Segreteria Tecnica*;
2. Le unità organizzative sopra richiamate presentano un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa nell'ambito dei processi funzionali/decisionali dell'Agenzia ed i Responsabili debbono possedere particolari competenze ed un elevato livello di professionalità, nonché specifiche esperienze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività e dei compiti di competenza;
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 1 del CCNL (1998/2001) del Comparto Ministeri e dalla delibera del Consiglio Direttivo n. 92 del 04 settembre 2013, ai responsabili delle unità in staff al Direttore compete una specifica *indennità di posizione* fissata nella misura massima di **Euro 2.582,28** annui lordi da corrispondere per tredici mensilità;
4. Le risorse necessarie per la corresponsione delle indennità di posizione saranno decurtate dalla consistenza effettiva del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente per l'anno di competenza;
5. Ai responsabili delle unità organizzative presenti all'interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale sarà corrisposta un'indennità di posizione di **€ 1.500,00** annui lordi da corrispondere per tredici mensilità;
6. L'attribuzione dell'indennità di posizione decorre dal giorno successivo la data di affidamento dell'incarico;
7. L'indennità è proporzionata al regime orario;
8. In caso di istituzione di nuove unità organizzative, ovvero di nomina di nuovi responsabili, il provvedimento determinerà l'importo dell'indennità da erogare che graverà sulle risorse del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente dell'anno di competenza.

Art. 6 – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Per l'anno 2015 viene destinato all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'importo di € **54.475,00**, importo determinato tenendo conto della consistenza finanziaria del Fondo, al netto dei compensi per indennità di responsabilità/posizione, e del periodo di servizio prestato nell'anno dal personale non dirigente.
2. Nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare dall'articolo 7, comma 1 che recita "*Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", le risorse sopra individuate sono destinate al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione complessiva dell'Agenzia oltre che alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per il personale non dirigente dell'Agenzia e pertanto connesse al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia rilevati nel piano della performance.
3. I Dirigenti, provvedono annualmente alla misurazione ed alla valutazione del personale non dirigente di diretto riporto attraverso la predisposizione di apposite "*Schede Individuali di Valutazione*" di cui al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, che prevede una ponderazione del premio sulla base del risultato della struttura di appartenenza (40%) e dei comportamenti organizzativi e gestionali osservati (60%);
4. La valutazione del dipendente, connessa ai processi di incremento della produttività e di miglioramento dell'efficienza dei prodotti e dei servizi erogati dall'Agenzia tiene conto di alcuni aspetti rilevanti tra cui:
 - ✓ Qualità del servizio prestato;
 - ✓ Comportamento organizzativo;
 - ✓ Requisiti di preparazione professionale;
 - ✓ Valutazione della performance di struttura;

Art. 7 – Criteri per la corresponsione dei compensi di produttività

1. I compensi annui lordi sono riferiti al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno 2015;
2. I compensi saranno ridotti o sospesi negli stessi casi di riduzione o sospensione del trattamento tabellare ed in modo proporzionale al regime orario. Si applicano le disposizioni normative vigente in materia di trattamento accessorio;
3. Nei casi di riduzione dei compensi per applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti accessori, le risorse derivanti dalle riduzioni stesse determinano *economie di fondo*, e saranno destinate al Fondo di Amministrazione del personale non dirigente per l'anno 2016;

4. I compensi per il miglioramento della produttività e dei servizi spettanti a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato ed in posizione di comando sono cumulabili con le indennità di posizione previste dall'art. 5;
5. Avrà diritto al compenso il personale non dirigente che avrà conseguito nella *Scheda Individuale di Valutazione*, un punteggio non inferiore a 110 su 184 punti attribuibili. Al personale che consegue un punteggio pari o inferiore a 110 non sarà corrisposto alcun compenso e la sua valutazione non sarà considerata nel calcolo della sommatoria dei punteggi individuali utili ai fini della determinazione della quota individuale di premialità;
6. Nel rispetto dei principi generali di cui al d.lgs n. 150/2009, la valutazione compresa tra un range di 166 e 184 potrà essere attribuita fino ad un massimo del 75% del personale non dirigente. Per tale personale, ai fini dell'erogazione dei premi, il punteggio rilevato nella *Scheda Individuale di Valutazione*, di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, è moltiplicato per un coefficiente di ponderazione pari a 1,10;
7. La quota premiale individuale sarà calcolata sulla base di quanto di seguito indicato:

F_{pr}	Quota del Fondo distribuibile per premialità
Q_i	Quota individuale di premialità spettante
P_i	punteggio individuale ponderato di ciascun dipendente
T_i	periodo di servizio prestato da ciascun dipendente

$$Q_i \text{ Quota Individuale di Premialità} = (F_{pr} / \sum (P_i \times T_i)) \times (P_i \times T_i)$$

La quota premiale individuale non potrà comunque superare l'importo di € 4.500,00, quota individuale di alimentazione, a cui aggiungere gli eventuali incrementi per la ponderazione di cui al comma 6, ove spettante.

ALLEGATO N. 2

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria sulla disciplina concernente il trattamento economico accessorio del personale non dirigente dell'Agenzia, a carico del FUA, per l'anno 2015

Premessa

L'anno 2015 costituisce l'inizio della fase a regime del Fondo del personale non dirigente, in quanto nel corso dell'anno 2014 sono state ultimate le assunzioni previste dal relativo piano approvato dai Ministeri competenti relative al personale non dirigente. Pertanto le risorse finanziarie stabili che annualmente sono destinate al fondo del personale non dirigente sono pari a € 67.500,00 (€ 4.500,00 x 15 unità di personale), risorse che contribuiscono al raggiungimento dei risultati attesi dell'Agenzia, così come definiti nei documenti di programmazione.

Tale disciplina si incardina in un contesto normativo-regolamentare di estrema peculiarità e specificità per l'Agenzia.

Innanzitutto va sottolineato come l'Agenzia, a partire dall'anno 2012, ha provveduto a dotarsi di tutti quegli strumenti necessari previsti dalla vigente normativa per poter avviare nel più breve tempo possibile un sistema premiale per il personale dell'Agenzia. Infatti,

- a) In data 8 settembre 2012 è entrato in vigore il regolamento del personale dell'Agenzia, approvato dai Ministeri competenti, che ha in particolare istituito il ruolo del personale, disciplinando il trattamento giuridico ed economico in analogia a quello del comparto Ministeri, nonché i fondi unici del personale non dirigente e dirigente;
- b) Sin dall'anno 2012 è stato avviato il ciclo di gestione della performance. E' stato nominato l'Organismo indipendente di valutazione, approvati i Piani triennali della performance e i Piani triennali della trasparenza, nonché - con delibera del Consiglio Direttivo n. 25 del 19 marzo 2013 - il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Agenzia, contenente la scheda di valutazione su cui basare la valutazione del personale non dirigente e i relativi i criteri. Tutti i documenti sono pubblicati sul sito;
- c) Con delibera n. 76 del 3 luglio 2013 è stata avviata l'operatività del Fondo del personale non dirigente che ha definito i criteri di alimentazione della consistenza del fondo sulla base di quanto previsto nella relazione tecnica del regolamento del personale e nel piano di assunzioni approvato dai Ministeri competenti, stimando in € 4.500,00 la quota iniziale pro capite per il finanziamento del fondo rapportata al periodo di servizio prestato dal personale per gli anni 2013 e 2014 (fase transitoria) e alle 15 unità di personale a partire dall'anno 2015 (fase a regime), a seguito della conclusione nell'anno 2014 del piano di assunzioni autorizzato dai Ministeri competenti. Solo nel tempo, al verificarsi di specifici eventi (cessazioni di dipendenti con RIA, trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno in part-

time, piani di razionalizzazione ecc.), potranno essere previsti, per quanto compatibili, gli ordinari canali di alimentazione disciplinati dalle disposizioni contrattuali, ovvero dalle norme di legge.

In prospettiva, considerando un orizzonte temporale di 10 anni, il dimensionamento del fondo si rileverà inadeguato per finanziare la premialità del personale, tenendo conto che lo stesso dovrà essere utilizzato per far fronte alle necessarie progressioni economiche del personale e a remunerare gli incarichi di responsabilità, ad oggi in sostanza assenti.

Per quanto concerne invece la procedura per definire la disciplina in materia di criteri e modalità di erogazione delle risorse al personale non dirigente, va evidenziato come presso l'Agenzia non siano presenti né RSU, né delegazione trattante di parte sindacale. Si richiama, al riguardo, quanto contenuto nell'art. 42, comma 8, del d.lgs. n. 165/2001 che prevede che tali organismi possano essere costituiti in ciascuna amministrazione che occupi oltre 15 dipendenti, mentre la dotazione organica dell'ANVUR prevede appena 15 unità di personale non dirigente. Dunque, presso l'Agenzia è assente la delegazione trattante di parte sindacale che, ai sensi del CCNL del comparto Ministeri, deve essere costituita dalle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, unitamente alla RSU.

Le risorse del fondo già previste nel bilancio di previsione sono destinate esclusivamente ai seguenti istituti:

a) le indennità di posizione attribuite al personale in servizio cui è attribuita la responsabilità di una unità organizzativa. E' prevista, in particolare, l'indennità nella misura massima di cui all'art.18, comma 1, del CCNL Comparto Ministeri (€ 2.582,28) per i responsabili di struttura in staff al Direttore (vertice amministrativo), mentre per i responsabili di struttura incardinata nell'ambito delle strutture dirigenziali di II fascia, in considerazione del minor peso della posizione ricoperta in termini di responsabilità, l'indennità di posizione riconosciuta sarà pari a € 1.500,00;

b) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. La corresponsione dei compensi sarà effettuata esclusivamente dopo la validazione da parte dell'OIV della relazione della performance dell'anno di riferimento e secondo i criteri già definiti nel sistema di misurazione e validazione che prevedono un premio per il 40% legato alla performance della struttura di assegnazione e per il 60% alla performance individuale valutata secondo la scheda contenuta nel Sistema. La valutazione dovrà essere differenziata in relazione al merito. L'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 prevede che nelle Amministrazioni fino a 15 dipendenti non trovano applicazione le fasce di merito alta, media e bassa previste dalla citata norma. In considerazione della esiguità di personale di cui è dotata l'Agenzia e della inadeguatezza della dotazione organica - argomentata in tutti gli atti programmatici - si è ritenuto funzionale adottare un sistema premiale che assicurando una differenziazione puntuale e graduale, sia ispirato comunque a criteri di flessibilità ritenuti coerenti con un contesto caratterizzato da personale altamente specializzato e istruito che opera in condizioni di estrema criticità per l'impossibilità di poter ripartire tra più risorse i carichi di lavoro relativi a singole linee di attività, a fronte di compiti istituzionali sempre più gravosi.

Il sistema premiale prevede pertanto una differenziazione graduale della valutazione individuale in relazione al merito, e dunque del premio, prevedendo la mancata erogazione

del premio per valori conseguiti al di sotto di 110 punti su 184 (v. scheda del sistema di misurazione e valutazione) e una erogazione differenziata in relazione al punteggio conseguito.

Nel rispetto del principio di selettività e differenziazione del merito, e per le motivazioni suesposte, si ritiene pertanto che, nell'ambito della gradualità prevista e delle deroghe ammesse, si possa far ricadere in un'unica fascia (valori conseguiti tra i 166 ed i 184 punti) fino ad un massimo del 75% del personale in servizio che, ai fini dell'erogazione del premio, beneficerà di una ponderazione aggiuntiva pari a 1,10.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della disciplina ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Fondo istituito nell'ambito del regolamento del personale entrato in vigore l'8 settembre 2012. L'operatività del Fondo è stata avviata con delibera n. 76 del 3 luglio 2013, a seguito dell'immissione in ruolo dei primi due dipendenti a decorrere dal 1° luglio 2013 che ha definito i criteri di alimentazione.	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2015 – 31/12/2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Dott. Sandro Momigliano Dott. Valter Brancati responsabile delle attività amministrativo-contabili Non esiste delegazione trattante di parte sindacale (v. art. 42, comma 8, del d.lgs. n. 165/2001).	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina relativa ai criteri di distribuzione delle risorse del fondo unico di amministrazione del personale non dirigente	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Verbale del collegio dei revisori del 6 settembre 2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009</p>
	<p>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani</p>
	<p>La Relazione della Performance per l'anno 2015 è stata approvata dal Consiglio direttivo nella seduta del 20 aprile 2016 ed è in corso la validazione da parte dell'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, nei termini di legge.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>L'Agenzia è un ente di recente istituzione e di esigue dimensioni (per le specificità si rinvia a quanto dettagliato in premessa).</p>	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato della disciplina (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Previsioni della disciplina di riferimento

L'Istituzione del Fondo è prevista dal regolamento del personale e degli esperti dell'Agenzia approvato dai Ministeri competenti.

La disciplina si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia.

L'anno 2015 rappresenta l'inizio della fase a regime del Fondo, a seguito della conclusione nel corso dell'anno 2014 delle procedure concorsuali per l'assunzione del personale non dirigente.

Nella fase transitoria, in coerenza con quanto previsto nella relazione tecnica del regolamento del personale e nel piano di assunzioni per gli enti di nuova istituzione, approvati dai Ministeri competenti, il Fondo è stato alimentato da una quota annua per dipendente in servizio di € 4.500,00, rapportata al periodo di servizio prestato nell'anno, mentre per la fase a regime, la consistenza definitiva del Fondo è determinata in € 67.500,00 (15 unità di personale x la quota unitaria di € 4.500,00). In relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità), tale dotazione finanziaria costituirà il limite massimo di riferimento per il fondo dell'anno 2016. Al fine di

poter avviare una politica di valorizzazione del personale, però la quota distribuibile per l'anno 2015 per compensi alla produttività è limitata ad € 54.475,00, quota che tiene conto del periodo di servizio prestato dal personale in servizio presso l'ANVUR, venendosi a determinare una economia del Fondo pari a € 10.376,20.

Per l'anno 2015, il personale non dirigente ha contribuito alla performance organizzativa dell'Agenzia ed ai risultati attesi, in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi definiti nell'ambito del piano della performance approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 14 del 4 febbraio 2015 e pubblicati sul sito e della relazione della performance. Il sistema di misurazione e valutazione prevede che la valutazione della performance di struttura concorra nella misura del 40% sulla valutazione complessiva, valutazione che dovrà tener conto dunque anche della performance individuale nella misura del 60%. Il piano della performance comprensivo degli obiettivi strategici ed operativi, è pubblicato sul sito dell'Agenzia.

Anche per l'anno 2015, le risorse del fondo saranno destinate esclusivamente ad incarichi di posizione organizzativa legate a responsabilità di unità organizzative (art. 18, comma 1 del CCNL 1998-2001), così come individuate dal regolamento di organizzazione e funzionamento, differenziando i compensi spettanti in relazione al diverso grado di diretta partecipazione dell'unità organizzativa al provvedimento finale, distinguendo, pertanto, tra unità in staff al Direttore e unità incardinate nelle Aree operative, nonché a compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Per l'esiguo dimensionamento dell'Agenzia non trova applicazione l'art. 19, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 150/2009, che prevede una ripartizione in fasce di merito per l'erogazione della parte di premio legato alla performance individuale. Comunque, in coerenza con lo spirito del d.lgs. n. 150/2009 è prevista una scala di differenziazione molto ampia di valori a cui corrispondono premi differenziati (minimo 110; massimo 184); al di sotto del valore 110 non è corrisposto alcun premio, mentre al massimo solo il 75% del personale potrà avere una valutazione compresa tra il range 166/184, beneficiando, ai fini dell'erogazione del premio, di una ponderazione aggiuntiva pari a 1,10.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (1° gennaio 2015/31 dicembre 2015)

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 18, comma 1, CCNL 1998_2001	Posizioni organizzative	€ 2.780,96
d.lgs. n. 150/2009; art. 32 del CCNL 1998_2001	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 54475,00
TOTALE QUOTA DISTRIBUITA		€ 57.255,96
QUOTA NON DISTRIBUITA AL LORDO DELLE ASSENZE PER MALATTIA		€ 10.376,20

TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA	€ 67.632,16
--------------------------------	-------------

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

In relazione alla specificità dell'Agenzia e all'esigua consistenza del personale, si attesta che la disciplina è coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premierità* di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 25 del 19 marzo 2013

C) Illustrazione dei risultati attesi

L'attribuzione del premio al personale non dirigente avverrà nella misura del 60% sulla base dei comportamenti organizzativi e gestionali e nella misura del 40% sulla base della valutazione del dirigente sui risultati attesi e del contributo fornito da ciascuna risorsa alla complessiva performance organizzativa della struttura di assegnazione. Il dettaglio dei risultati attesi è contenuto nel piano della performance 2015, mentre i risultati conseguiti sono dettagliati nella relazione sulla performance 2015. Il premio sarà erogato dopo la validazione della relazione sulla performance per l'anno 2015 da parte dell'OIV.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per l'erogazione dei trattamenti accessori a suo carico

Il Fondo è stato istituito con il regolamento del personale dell’Agenzia approvato dai Ministeri competenti, mentre il Consiglio Direttivo con delibera n. 76 del 3 luglio 2013 ne ha definito i criteri di finanziamento, tenendo conto di quanto previsto nella relazione tecnica allegata al regolamento e nel piano di assunzioni autorizzato dai Ministeri competenti.

Per l’anno 2015, è confermata la consistenza finanziaria del Fondo già indicata in sede previsionale e nel rendiconto dell’Agenzia pari a € 67.500,00. La dotazione è ulteriormente incrementata di un importo pari a € 132,16 relativo ad economie conseguite nell’anno 2014, comportando una rideterminazione della consistenza finanziaria del Fondo per l’anno 2015 in € 67.632,16.

A decorrere dall’anno 2015, deve considerarsi conclusa la fase transitoria in materia di reclutamento del personale; pertanto, la consistenza a regime del Fondo, rapportata alla dotazione organica del personale non dirigente pari a 15 unità, è pari ad un importo annuo complessivo di € 67.500,00 risultante dalla quota di € 4.500,00 per ciascuna unità di personale.

Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 67.500,00
Risorse variabili	-
Residui anni precedenti	132,16
Totale	€ 67.632,16

Modulo II - definizione delle poste di destinazione del Fondo

Sulla base della disciplina definita negli anni precedenti e di quella prevista per l’anno 2015, le poste di destinazione sono le seguenti

Destinazione delle risorse	Anno 2015	Anno 2014
Descrizione	Importo	Importo
Indennità di posizione organizzative art. 18, comma 1, CCNL comparto Ministeri 1998/2001	2.780,96	€ 6.434,18
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	54.475,00	€ 30.978,32

Totale	57.255,96	€ 37.412,50
--------	-----------	-------------

- 1) Si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo non superano le somme che alimentano il fondo. Tali accantonamenti costituiscono residui passivi del bilancio di previsione 2016;
- 2) Si attesta che l'erogazione dei premi, in coerenza con il d.lgs. n. 150/2009, per quanto applicabile, sarà effettuata in via selettiva sulla base di una scheda individuale di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e valutazione in vigore sin dall'anno 2013 che prevede una valutazione ponderata per il 40% alla performance della struttura di assegnazione e per il 60% alla valutazione individuale.

La differenza in aumento che emerge dal raffronto tra le risorse finanziarie distribuite nell'anno 2014, pari a € 37.412,50, e quelle dell'anno 2015 del Fondo (€ 57.255,96) è dovuta al fatto che le risorse finanziarie stabili riferite all'anno 2014 sono state determinate con riferimento ad un numero di dipendenti esiguo, mentre per l'anno 2015, inizio della fase a regime, a seguito delle assunzioni, la quota distribuibile è riferita ad un numero di dipendenti in servizio molto più elevato, tenendo conto sempre del periodo di servizio prestato.

IL SEGRETARIO
(Dott. Sandro Momigliano)*

IL PRESIDENTE
(Prof. Andrea Graziosi)*

**Documento firmato digitalmente ai sensi dell'articolo 21, secondo comma, del D. Lgs. 7 marzo 2005, n 82.*

Agenzia Nazionale di Valutazione del
sistema Universitario e della Ricerca



National Agency for the Evaluation of
Universities and Research Institutes