

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2016 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 2016 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, e dunque anche per l'anno 2016, il Fondo è alimentato da una quota annuale pari ad € 67.500,00 (quota individuale € 4500 x 15 unità di personale). La consistenza finanziaria complessiva del fondo per l'anno 2016 ammonta ad € 82.866,62 (quota annuale € 67.500,00; economie anni precedenti € 10.915,53; somme spettanti al personale riferite ad anni precedenti e ancora da liquidare € 4.451,09).

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2016

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 2016 ai seguenti istituti:
 - ✓ Indennità di posizione/responsabilità;
 - ✓ Progressioni economiche;
 - ✓ Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
2. Per l'anno 2016, tenuto conto che per indennità di posizione/responsabilità risultano erogati € 1.191,84 e per progressioni economiche € 1.408,62, si ritiene di individuare la quota distribuibile sulla base della quota annuale di finanziamento pari a € 67.500,00, tenendo conto del servizio prestato dal personale non dirigente nel corso dell'anno 2016. La quota distribuibile è individuata in € 56.246,00, venendosi dunque a determinare economie del fondo nell'anno 2016 per € 8.653,54, che unitamente a quelle degli anni pregressi pari a € 10.915,53 determinano economie complessive per € 19.569,07 da utilizzare in futuro per politiche di valorizzazione del personale.

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 2016 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 per le singole voci o dalle decurtazioni previste dalla normativa vigente in materia di trattamenti accessori costituirà economie del fondo incrementando la consistenza finanziaria del Fondo di Amministrazione per il personale non dirigente per l'anno 2017.

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 2016 viene destinato all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'importo di **€ 56.246,00**, importo determinato tenendo conto della quota annuale di alimentazione del fondo, al netto dei compensi per indennità di responsabilità/posizione e progressioni economiche, nonché 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 2016;
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 vigenti 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 incrementeranno la consistenza finanziaria del Fondo di Amministrazione del personale non dirigente per l'anno 2017;
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.