

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA della disciplina concernente il trattamento economico accessorio del personale dirigente di II fascia dell’Agenzia per l’anno 2017**

### **Premessa**

Con delibera n. 123 del 20 novembre 2013 del Consiglio direttivo sono stati definiti operatività e criteri di finanziamento del Fondo del personale dirigente, individuando una fase transitoria che si è conclusa nell’anno 2015 e una fase a regime avviata nell’anno 2016 per la quale con delibera del Consiglio direttivo n. 58 del 28 aprile 2015 è stata fissata in € 171.261,51 la quota annuale di alimentazione del fondo dirigenti II fascia.

Il Fondo dirigenti risulta alimentato dalla retribuzione di posizione parte fissa e variabile e da una quota di retribuzione di risultato pari al 20 per cento del trattamento economico complessivo in godimento (stipendio tabellare, retribuzione di posizione), nel rispetto delle disposizioni normative vigenti. L’ammontare del trattamento accessorio da distribuire tramite il Fondo risulta essere in linea inoltre con le previsioni di spesa autorizzate dal DFP, dal MEF e dal MIUR con l’approvazione del piano di assunzioni.

Va evidenziato, inoltre, come il Direttore, unico dirigente di I fascia, ai sensi del DPR n. 76/2010 non sia ricompreso nella dotazione organica dell’Agenzia. Pertanto, in considerazione dell’adozione di un piano dei conti integrato, a partire dall’anno 2016, il relativo trattamento accessorio (retribuzione di posizione, retribuzione di risultato) afferisce a un capitolo di bilancio distinto rispetto a quello dei dirigenti di II fascia.

Le risorse confluite nel Fondo per l’anno 2017 sono destinate ai seguenti istituti:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e variabile definita sulla base del CCNL della Dirigenza Area I (€ 121.062,50);
- b) retribuzione di risultato (€ 50.199,01).

La retribuzione di risultato è destinata 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 dirigente di II fascia dell’Agenzia; pertanto è strettamente connessa al perseguimento degli obiettivi strategici dell’Agenzia rilevati mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Direttore provvede annualmente alla misurazione ed alla valutazione del personale dirigente di II fascia attraverso la predisposizione delle apposite “*Schede Individuali di Valutazione*” di cui al vigente Sistema di misurazione e valutazione, che prevede un bilanciamento tra performance organizzativa (30%), obiettivi individuali (40%) e valutazione delle competenze (30%).

La disposizione di cui all’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, è attualmente sospesa fino alla prossima tornata. Sulla base della *Scheda Individuale di Valutazione*, il dirigente potrà conseguire un punteggio massimo ponderato pari a 100 punti attribuibili. Qualora il punteggio conseguito sia pari o superiore al 90% e dunque compreso tra 90 e 100, il premio massimo spettante sarà corrisposto per intero. Per valori inferiori, il premio sarà corrisposto in misura proporzionale ai risultati ottenuti.

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazioni  
relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>		Fondo istituito nell'ambito del regolamento del personale entrato in vigore l'8 settembre 2012  L'operatività e i criteri di finanziamento del Fondo trovano disciplina nella Delibera n. 123 del 20 novembre 2013
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2017 – 31/12/2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica  Dott. Sandro Momigliano Direttore  Dott. Valter Brancati Responsabile delle attività amministrativo-contabili  Parte Sindacale  ASSOMED – SIVEMP  CISL FP  DIRSTAT
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente II fascia
<b>Materie trattate (descrizione sintetica)</b>		Disciplina relativa ai criteri di distribuzione delle risorse del fondo unico di amministrazione del personale dirigente II fascia
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>	Verbale 18 luglio 2018
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009
		E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani
La Relazione della Performance per l'anno 2017 è stata approvata il 28 giugno 2018 con delibera del Presidente e validata dall'OIV in data 9 luglio 2018		
<b>Eventuali osservazioni</b>  L'Agenzia ha una dotazione organica estremamente esigua (tre dirigenti di II fascia)		

## **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**

I soggetti destinatari sono i dirigenti in servizio presso l'Agenzia con la peculiarità che il trattamento accessorio del Direttore, unico dirigente di I fascia non ricompreso nella dotazione organica, manterrà una gestione autonoma e separata dal Fondo.

In considerazione della fase di primo avvio del Fondo, la delibera n. 123 del 20 novembre 2013, che ha avviato l'operatività del Fondo stesso, disciplina una fase transitoria che si è completata nell'anno 2015 e una successiva fase a regime a partire dall'anno 2016.

In tale fase transitoria, il Fondo è stato alimentato da una quota determinata dalla retribuzione di posizione parte fissa e variabile definita dai CCNL e dai provvedimenti dell'Agenzia, nonché dalla retribuzione di risultato pari al 20% dello stipendio tabellare e delle predette voci retributive dei dirigenti in servizio, oltre oneri riflessi a carico dell'amministrazione, rapportati al periodo di servizio effettivamente prestato da ciascun dirigente, nonché dalle ulteriori fonti di finanziamento previste dal CCNL Area I, da disposizioni di legge e dal regolamento del personale.

Per l'anno 2017, il personale dirigente ha contribuito alla performance organizzativa dell'Agenzia ed ai risultati attesi, in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi definiti nel piano della performance 2017, pubblicato sul sito dell'Agenzia, comprensivo degli obiettivi strategici ed operativi.

Come è noto, l'attuazione dell'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 è ad oggi sospesa fino all'attivazione della prossima tornata contrattuale. Comunque, in coerenza con lo spirito del d.lgs. n. 150/2009, sono previsti coefficienti di riduzione che tendono ad una differenziazione della retribuzione di risultato in considerazione del livello degli obiettivi raggiunti. Sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, il dirigente potrà conseguire un punteggio massimo ponderato pari a 100 punti attribuibili. Qualora il punteggio conseguito sia pari o superiore al 90% sarà corrisposta l'intera quota del premio spettante, comunque rapportata al periodo di servizio prestato. Per valori inferiori, il premio sarà corrisposto in misura proporzionale ai risultati ottenuti.

#### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (1° gennaio/31 dicembre 2017)

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 52,54, 55 e 58 del CCNL Area I 2002- 2005 e successivi CCNL Area I  Delibera del Consiglio direttivo n. 29 del 25 gennaio 2012	Retribuzione di posizione parte fissa  Retribuzione di posizione parte variabile	€ 121.062,50
D. lgs. n. 150/2009; art. 57 del CCNL Area I 2002-2005 e successivi CCNL, Area I; relazione DFP, MEF e MIUR, piano assunzioni	Retribuzione di risultato	€ 50.199,01
<b>TOTALE FINANZIAMENTO DA UTILIZZARE PER I DIRIGENTI II FASCIA</b>		<b>€ 171.261,51</b>

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

In relazione alla specificità dell’Agenzia, si attesta che la disciplina è coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009. Al personale si applica il Sistema di misurazione e valutazione approvato nella seduta del 19 marzo 2013.

C) Illustrazione dei risultati attesi

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione prevede un bilanciamento tra performance organizzativa (30%), obiettivi individuali (40%) e valutazione delle competenze (30%).

Il piano della performance 2017 illustra i risultati attesi dell’Agenzia con riferimento ai tre asset strategici (Ricerca, Università e Servizi generali), mentre la relazione sulla performance darà atto dei risultati conseguiti.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo I - La costituzione del fondo per l’erogazione dei trattamenti accessori

L’Agenzia è un ente di recente istituzione e pertanto non può beneficiare di risorse storiche consolidate per la determinazione della consistenza del Fondo. Il Fondo è stato istituito con il regolamento del personale dell’Agenzia approvato dai Ministeri competenti, mentre il Consiglio Direttivo con delibera n. 123 del 20 novembre 2013 ne ha definito i criteri per individuarne la consistenza sia nella fase transitoria che nella fase a regime, quest’ultima determinata con delibera del Consiglio Direttivo n. 58 del 28 aprile 2015. La consistenza effettiva e puntuale è determinata con la presente disciplina.

Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione per l’anno 2017 e consistenza finanziaria	
Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 171.261,51
Risorse variabili	-
Economie anni precedenti	5.531,82
Totale	€ 176.793,33

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

La disciplina definita per l'anno 2017 prevede la seguente destinazione:

Destinazione delle risorse	2017	2016
Descrizione	Importo	Importo
Retribuzione di posizione parte fissa	€ 121.062,50	€ 121.062,50
Retribuzione di posizione parte variabile		
Retribuzione di risultato	€ 50.199,01	€ 50.199,01
Totale	€ 171.261,51	€ 171.261,51

### RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA EROGABILE PER CIASCUNA POSIZIONE

Unità dirigenziali	Trattamento in godimento dei dirigenti	Retribuzione risultato massima spettante per ciascun dirigente
Area valutazione Ricerca	82.657,97	16.531,59
Area valutazione Università	82.657,97	16.531,59
Area amministrativo-contabile	85.659,24	17.135,83
totali		50.199,01

- 1) Si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo per l'anno 2017 trovano piena capienza nelle somme che alimentano il fondo, di cui € 121.062,50 erogati nel corso dell'anno 2017 e € 50.199,01 da erogare nel corso del presente esercizio;
- 2) Si attesta che l'erogazione della Retribuzione di risultato, in coerenza con il d.lgs. n. 150/2009, per quanto applicabile, sarà effettuata in via selettiva sulla base della scheda individuale di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e valutazione in vigore sin dall'anno 2013 che prevede un bilanciamento tra obiettivi organizzativi (30%), obiettivi individuali (40%) e valutazione delle competenze (30%);
- 3) L'incremento della consistenza finanziaria del Fondo per l'anno 2017 è dovuto alle economie del Fondo per gli anni pregressi, pari a € 5.531,82.