

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 2017

Premessa

La legge di bilancio n. 232/2016 ha rafforzato l'ANVUR sia in termini di risorse umane che finanziarie. In particolare, l'art. 1, comma 306 della legge di bilancio n. 232/2016 recita testualmente: *"Al fine di consentire il regolare svolgimento dei compiti attribuiti all'ANVUR, è autorizzata l'assunzione, a decorrere dall'anno 2017, di ulteriori 15 unità appartenenti all'area terza del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) - comparto Ministeri, di cui 13 funzionari valutatori tecnici e 2 funzionari amministrativi, e di ulteriori 2 unità appartenenti all'area seconda del medesimo CCNL - comparto Ministeri, mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti presso l'Agenzia e, per l'eventuale quota non coperta, mediante avvio di nuove procedure concorsuali, previo espletamento delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Contestualmente le risorse finanziarie fisse e continuative iscritte sul capitolo 1688 dello stato di previsione di spesa del MIUR per il funzionamento dell'ANVUR sono passate da € 3.650.000,00 circa a € 7.652.873,00.

Dunque sia le risorse umane che finanziarie di cui disporre a regime sono state sostanzialmente raddoppiate.

Ciò ha comportato la necessità di adeguare le previsioni di spesa del personale, ivi compreso la consistenza finanziaria del FUA del personale non dirigente.

Come già indicato nelle precedenti relazioni la quota di alimentazione del fondo annuale è stata fissata in € 67.500,00 (€ 4.500,00 x 15 unità di personale previste), risorse che hanno contribuito al raggiungimento dei risultati attesi dell'Agenzia, così come definiti nei documenti di programmazione.

Si ricorda infatti che 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.

In coerenza con quanto confermato per le vie brevi dagli Uffici del MEF competenti in materia di contrattazione integrativa per il personale dell'ex comparto Ministeri, adesso, in relazione all'intervento normativo, si rende necessario adeguare la consistenza finanziaria del Fondo utilizzando gli stessi criteri già previsti per la costituzione del Fondo, ossia incrementando per l'anno 2017 la consistenza finanziaria del Fondo, in proporzione

all'incremento di unità di personale da assumere (17) e alla quota unitaria (4.500). In coerenza con quanto già seguito in fase di prima costituzione del Fondo, tenuto conto dei tempi necessari per completare le assunzioni previste, è individuata una fase transitoria per l'anno 2017 e una fase a regime a partire dall'anno 2018, anno di conclusione delle procedure concorsuali.

Pertanto, per il 2017 il FUA del personale non dirigente è stato incrementato dalle quote di finanziamento riferito alle nuove unità di personale assunte, rapportate al periodo di servizio prestato da ciascuno dei nuovi assunti. Considerato che nel corso dell'anno 2017 sono state assunte n. 5 unità di personale non dirigente l'incremento del Fondo è pari a € 15.837,50, giungendo pertanto ad una quota di alimentazione di competenza pari a € 83.337,50 e ad una consistenza finanziaria pari a € 103.789,96, comprensiva di € 20.452,46 relativa ad economie anni precedenti di cui € 2.360,76 utilizzati per indennità di posizione/responsabilità.

A partire dall'anno 2018, fase a regime, la consistenza del Fondo sarà pari a € 144.000,00 (32 unità di personale x € 4.500,00 quota unitaria).

Per quanto concerne 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, a seguito dell'espletamento delle prime elezioni della RSU, è ora attiva una delegazione di parte sindacale con cui è stato avviato un sistema di relazioni sindacali che ha portato alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo allegata.

Per l'anno 2017, 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 è differenziata in relazione al merito. In considerazione della esiguità di personale di cui è dotata l'Agenzia si è ritenuto funzionale adottare un sistema premiale che assicurando una differenziazione puntuale e graduale, sia ispirato comunque a criteri di flessibilità. **Comunque, a partire dal 2018, è stato definito un nuovo sistema di misurazione e valutazione che sarà soggetto ad eventuali aggiornamenti, anche in relazione all'avvio del sistema di relazioni sindacali.** Il sistema premiale prevede ad oggi comunque 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, e per le motivazioni suesposte, è prevista inoltre una fascia tra i 166 ed i 184 punti 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		01/01/2017 – 31/12/2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Dott. Sandro Momigliano Dott. Valter Brancati responsabile delle attività amministrativo-contabili delegazione trattante di parte sindacale: CGIL e RSU
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 contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani
	La Relazione della Performance per l'anno 2017 sarà approvata entro il 30 giugno 2018. I premi saranno distribuiti solo dopo la validazione da parte dell'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, nei termini di legge.	

Eventuali osservazioni

L'Agenzia è un ente di recente istituzione e di esigue dimensioni

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.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 306, della legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017), la quota di alimentazione del Fondo per l'anno 2017, è pari a € 83.337,50, considerato che alla quota annuale pari a € 67.500,00, fino al 2016, è stata aggiunta quella per l'incremento di personale assunto nel corso dell'anno 2017 pari a € 15.837,50 (5 unità, rapportato al periodo di servizio prestato).

Si ricorda che, nella fase transitoria (anni 2013 e 2014), 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 a partire dall'anno 2016, la consistenza definitiva del Fondo è determinata in € 67.500,00 (15 unità di personale x la quota unitaria di € 4.500,00). Per l'anno 2017, il personale 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. 21 del 22 febbraio 2017 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.

Nell'anno 2017, le risorse del fondo sono destinate a: 1) 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; 2) compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

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 il personale che ha conseguito una

valutazione compresa tra il range 166/184, beneficerà, 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 2017/31 dicembre 2017)

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA		€ 103.789,96
Art. 17, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001	Posizioni organizzative	€ 2.360,76
d.lgs. n. 150/2009; art. 32 del CCNL 1998_2001	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi rapportate al personale in servizio	€ 73.212,50
TOTALE QUOTA DISTRIBUITA O DA DISTRIBUIRE	Art. 18, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001	€ 75.573,26
QUOTA NON DISTRIBUITA		€ 28.216,70

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 *premialità* di cui alla disciplina vigente. 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 2017, mentre i risultati conseguiti saranno dettagliati nella relazione sulla performance 2017. Il premio sarà erogato dopo la validazione della relazione sulla performance per l'anno 2017 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. In relazione all'incremento di personale di cui all'art. 1, comma 306, della legge n. 232/2016, i criteri di finanziamento sono quelli utilizzati nella fase di costituzione del Fondo, ossia una fase transitoria (anno 2017), alimentata da una ulteriore quota rispetto a quella iniziale determinata in funzione della quota unitaria (€ 4.500,00) rapportata al periodo di servizio prestato nell'anno dalle nuove unità assunte, e una fase a regime (a partire dal 2018), alimentata dalla quota intera (4.500,00) per il numero complessivo di unità non dirigenziali (32) previste a regime.

Per l'anno 2017, la quota di alimentazione annua del Fondo è di € 83.337,50, mentre la consistenza finanziaria complessiva oltre alla suddetta quota annua, comprende anche € **20.452,46** di economie del fondo anni precedenti ed ammonta a € 103.789,96

Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Descrizione	Importo
Residui anni precedenti costituenti economie del fondo	€ 20.452,46
Risorse annuali stabili anno 2017	€ 83.337,50
Totale consistenza finanziaria anno 2017	€ 103.789,96

Modulo II - definizione delle poste di destinazione del Fondo

Sulla base della disciplina definita negli anni precedenti e di quella prevista per l'anno 2017, le poste di destinazione sono le seguenti

Destinazione delle risorse	Anno 2017	Anno 2016
Descrizione	Importo	Importo
Indennità di posizione organizzative art. 18, comma 1, CCNL comparto Ministeri 1998/2001	€ 2360,76	€ 1.191,84
Progressioni economiche art. 17 CCNL comparto Ministeri 1998/2001	-	€ 1.408,62
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 73.212,50	€ 56.246,00
Totale	€ 75.573,26	€ 58.846,46

- 1) Si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo per l'anno 2017 pari a € 75.573,26 non superano le somme che alimentano il fondo e che gli importi da erogare a titolo di compenso incentivante per l'anno 2017 pari a € 73.212,50 sono iscritti nel bilancio di previsione 2017;
- 2) Si attesta che l'erogazione dei premi sarà effettuata, in via selettiva, compatibilmente con il dimensionamento dell'Agenzia, 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.
- 3) Le differenze sui compensi incentivanti da distribuire sono dovute al significativo incremento del personale assunto in corso d'anno. Mentre le quote di indennità di posizione organizzative riguardano i nuovi conferimenti di responsabilità aventi decorrenza novembre 2017.