

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 2019

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 a poco oltre € 7.600.000,00.

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 prima della disposizione che ha rafforzato l’ANVUR 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.

In relazione all’adeguamento del FUA per gli anni 2017 e 2018 è stato acquisito un parere del MEF con nota prot. n. 5343 del 14 dicembre 2018 che ha ritenuto coerenti i criteri di calcolo utilizzati da ANVUR per definirne la consistenza. Pertanto, a partire dall’anno 2018, fase a regime, la quota di alimentazione annua del Fondo è pari a € 144.000,00 (32 unità di personale x € 4.500,00 quota unitaria).

Considerate le economie relative ad anni precedenti pari ad **€ 42.284,54** la consistenza finanziaria del FUA 2019 è pari ad **€ 186.284,54**.

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 nell’anno 2018, è 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 2019, le risorse del fondo già previste nel bilancio di previsione sono destinate esclusivamente ai seguenti istituti:

- a) le indennità di responsabilità di unità organizzativa. Nelle more di una complessiva riorganizzazione delle unità organizzative collocate nelle Aree e in staff al Direttore e conseguente pesatura della complessità delle stesse, è 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) le progressioni economiche. A decorrere dall'anno 2018, per 1 unità di personale appartenente alla II Area funzionale, è stato attivato il passaggio dalla fascia economica F2 a quella immediatamente successiva. L'ulteriore progressione economica nell'ambito dell'Area II, prevista dall'Accordo decentrato del 12 novembre 2018, sarà attivata a decorrere dall'anno 2020;
- c) I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. La corresponsione dei compensi fissata in € 131.200,00 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 per il personale responsabile di struttura un premio per il 60% legato al perseguimento degli obiettivi assegnati e per il 40% sulla valutazione dei comportamenti organizzativi, mentre per il restante personale le misure sono rispettivamente il 40% (partecipazione agli obiettivi assegnati) e 60% (valutazione comportamenti organizzativi). L'accordo sindacale prevede l'erogazione di un premio proporzionale alla valutazione conseguita fissando un premio di riferimento iniziale pari ad € 4.000,00 (art. 7, comma 3, dell'ipotesi di accordo). L'art. 7, comma 4, dell'ipotesi di accordo per le valutazioni comprese in un *range* 95-100 prevede una maggiorazione nella misura del 30% del premio determinato in proporzione alla valutazione. Tale maggiorazione è limitata ad un numero di unità pari al 10% del personale in servizio, con arrotondamento all'unità superiore (4 unità). Inoltre, il comma 5, prevede che le risorse residue saranno ulteriormente ripartite – nel limite di € 131.200,00 - tra tutto il personale in misura proporzionale al compenso di produttività determinato ai sensi dei commi 3 e 4. Il sistema premiale prevede inoltre la mancata erogazione del premio per valori conseguiti al di sotto di 61 punti su 100 e una erogazione differenziata in relazione al punteggio conseguito.

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 | | 01/01/2019 – 31/12/2019 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica Dott. Daniele Livon Dott. Valter Brancati responsabile delle attività amministrativo-contabili delegazione trattante di parte sindacale: CGIL, CISL 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 approvato con delibera del Consiglio direttivo n. 17 del 23 gennaio 2019 |
| | | È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 23 gennaio 2019 |
| È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani | | |
| | La Relazione della Performance per l'anno 2019 sarà approvata entro il 30 giugno 2020. 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 | |

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.

La quota di alimentazione del Fondo per l'anno 2019, è pari a € 144.000,00 (quota unitaria di € 4.500 per 32 unità di personale - dotazione dell'ANVUR di cui al D.P.R. n. 76/2010 e art. 1, comma 306, Legge n. 232/2016).

Per l'anno 2019, 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. 17 del 23 gennaio 2019 pubblicato sul sito dell'Agenzia.

Nell'anno 2019, le risorse del fondo sono destinate a: 1) incarichi di responsabilità di unità organizzative (art. 18, comma 1 del CCNL 1998-2001), così come individuate dal regolamento di organizzazione e funzionamento; 2) progressione economica orizzontale; 3) compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Dunque la disciplina prevista per la valorizzazione del personale nel sistema di misurazione e valutazione, nonché nell'accordo integrativo del FUA 2019, risponde ai principi contenuti nel d.lgs. n. 150/2009 e nel CCNL funzioni centrali, ossia quelli di valorizzazione delle eccellenze e di differenziazione delle valutazioni limitando il numero delle eccellenze a cui riconoscere la maggiorazione del premio al 10% del personale in servizio, con arrotondamento all'unità superiore (4 unità). La quota delle risorse finanziarie disponibili individuata per remunerare la performance organizzativa ed individuale del personale non dirigente in servizio è pari per l'anno 2019 a € 131.200,00.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (1° gennaio 2019/31 dicembre 2019)

| DISCIPLINA DI RIFERIMENTO | DESCRIZIONE | IMPORTO |
|---|--|---------------------|
| TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA | | € 186.284,54 |
| Art. 17, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001 | Posizioni organizzative | € 12.860,76 |
| Art. 17 CCNL 2006-2009 | Progressioni economiche | € 1.583,43 |
| 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 | € 131.200,00 |
| TOTALE QUOTA DISTRIBUITA O DA DISTRIBUIRE | Art. 18, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001 | € 145.644,19 |
| QUOTA NON DISTRIBUITA | | € 40.640,35 |

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 *premiabilità* di cui alla disciplina vigente per l’anno 2019. Al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 16 del 23 gennaio 2019, nonché dal presente accordo integrativo.

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. I responsabili di Unità organizzativa saranno valutati sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi per il 60% e sulla valutazione delle competenze per il restante 40%. Il dettaglio dei risultati attesi è contenuto nel piano della performance 2019, mentre i risultati conseguiti saranno dettagliati nella relazione sulla performance 2019. Il premio sarà erogato dopo la validazione della relazione sulla performance per l’anno 2019 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 quota unitaria (€ 4.500,00) per il numero complessivo di unità non dirigenziali (32) previste a regime.

Per l'anno 2019, la quota di alimentazione annua del Fondo è di **€ 144.000,00**, mentre la consistenza finanziaria complessiva oltre alla suddetta quota annua, comprende anche **€ 42.284,54** di economie del fondo anni precedenti ed ammonta a **€ 186.284,54**.

| Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione | |
|---|---------------------|
| Descrizione | Importo |
| Residui anni precedenti costituenti economie del fondo | € 42.284,54 |
| Risorse annuali stabili anno 2019 | € 144.000,00 |
| Totale consistenza finanziaria anno 2019 | € 186.284,54 |

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

Sulla base della disciplina definita negli anni precedenti e di quella prevista per l'anno 2019, le poste di destinazione sono le seguenti:

| Destinazione delle risorse | Anno 2019 | Anno 2018 |
|--|---------------------|---------------------|
| Descrizione | Importo | Importo |
| Indennità di posizione organizzative art. 18, comma 1, CCNL comparto Ministeri 1998/2001 | € 12.924,46 | € 13.350,23 |
| Progressioni economiche art. 17 CCNL comparto Ministeri 1998/2001 | € 1.583,43 | € 1.587,82 |
| Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi | € 131.200,00 | € 118.761,15 |
| Totale | € 145.644,19 | € 133.699,20 |

- 1) Si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo per l'anno 2019 pari a € 145.644,19 non superano la consistenza finanziaria del fondo e che gli importi da erogare a titolo di compenso incentivante per l'anno 2019 pari a € 131.200,00 sono iscritti nel bilancio di previsione 2019;

- 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 per l'anno 2019 che prevede una valutazione con pesi differenziati a seconda che si ricopra o meno la responsabilità di UO.