

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
della disciplina concernente il trattamento economico accessorio
del personale dirigente di II fascia dell’Agenzia per l’anno 2019

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.

Va evidenziato come il Direttore, unico dirigente di I fascia, ai sensi del D.P.R. n. 76/2010 non sia ricompreso nella dotazione organica dell’Agenzia. Pertanto, 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 2019 remunerano le componenti retributive destinate ai seguenti istituti:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e variabile (€ 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 e 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%).

In relazione a quanto previsto dal CCNL 2016-2018 Area funzioni centrali del personale dirigente, si procederà a far confluire le risorse aggiuntive nel FUD 2020.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto e autodichiarazioni 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 e i criteri di finanziamento del Fondo trovano disciplina nella Delibera n. 123 del 20 novembre 2013 e n. 58 del 28 aprile 2015 | |
| Periodo temporale di vigenza | 01/01/2019 – 31/12/2019 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica Dott. Daniele Livon Direttore Dott. Valter Brancati Responsabile dell'Area amministrativo-contabile Parte Sindacale ASSOMED SIVEMP – CISL FP – FP CGIL -DIRSTAT | |
| Soggetti destinatari | Personale dirigente II fascia | |
| Materie trattate (descrizione sintetica) | Disciplina relativa ai criteri di distribuzione delle risorse del Fondo unico di amministrazione del personale dirigente II fascia | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 |

| | | |
|--|--|--|
| | di erogazione della retribuzione accessoria | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani |
| | | La Relazione sulla Performance per l'anno 2019 è stata approvata nella seduta del 18 giugno 2020 con Delibera del Consiglio Direttivo ed è stata validata dall'OIV |
| Eventuali osservazioni | | |
| 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.

Il Fondo è 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, nonché dalle ulteriori fonti di finanziamento previste dal CCNL Area I, da disposizioni di legge e dal Regolamento del personale.

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, mentre l'ammontare delle risorse distribuite tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato rientra nei limiti previsti dalla disciplina contrattuale.

Per l'anno 2019, il personale dirigente ha contribuito alla performance organizzativa dell'Agenzia e ai risultati attesi, in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel Piano della performance 2019, pubblicato sul sito dell'Agenzia.

La relazione sulla performance 2019 approvata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 18 giugno 2020 è stata validata dall'OIV.

Sono previste tre differenti graduazioni nel raggiungimento degli obiettivi: eccellente, buono, sufficiente. Sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2019, il dirigente potrà conseguire un punteggio massimo ponderato pari a 100 punti attribuibili. Qualora il punteggio conseguito sia pari o superiore a 95 il coefficiente di valutazione sarà pari a 1, per punteggi inferiori a 95 il coefficiente di valutazione è proporzionale al punteggio conseguito.

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

| DISCIPLINA DI RIFERIMENTO | DESCRIZIONE | IMPORTO |
|---|--|---------------------|
| Artt. 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 |
| TOTALE FINANZIAMENTO DA UTILIZZARE PER I DIRIGENTI II FASCIA | | € 171.261,51 |

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 D. Lgs. n. 150/2009. Al personale si applica il Sistema di misurazione e valutazione approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 16 del 23 gennaio 2019.

C) Illustrazione dei risultati attesi

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

Il Piano della performance 2019 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 beneficia 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 del Fondo è così determinata.

| Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2019 e consistenza finanziaria | |
|---|---------------------|
| Descrizione | Importo |
| Risorse stabili | € 171.261,51 |
| Risorse variabili | - |
| Economie anni precedenti | 10.926,48 |
| Totale | € 182.187,99 |

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

La disciplina definita per l'anno 2019 prevede la seguente destinazione:

| Destinazione delle risorse | 2019 | 2018 |
|--|---------------------|---------------------|
| 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 quota distribuita o da distribuire | € 171.261,51 | € 171.261,51 |

La retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente è determinata tenuto conto della quota complessiva da distribuire per l'anno 2019, del coefficiente di valutazione conseguito da ciascun dirigente e del relativo al punteggio riportato nella scheda di valutazione, nonché della durata del servizio prestato nell'anno. Per punteggi compresi tra 95 e 100 il coefficiente è pari a 1, per punteggi inferiori a 95 il coefficiente è inferiore ad 1 ed è proporzionale al punteggio conseguito in modo da poter differenziare la retribuzione di risultato spettante.

Per quanto concerne le retribuzioni di risultato da distribuire:

- 1) si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo per l'anno 2019 trovano piena capienza nelle somme che alimentano il Fondo, di cui € 121.062,50 erogati nel corso dell'anno 2019 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 per l'anno 2019 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 2019 è dovuto alle economie del Fondo per gli anni pregressi pari a € 10.926,48.