

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FRD 2020

Premessa

La Legge 5 marzo 2020, n. 12 (che ha convertito in legge, con modificazioni, il Decreto Legge 9 gennaio 2020, n. 1, recante disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca), entrata in vigore il 10 marzo 2020, ha incrementato la dotazione organica dell'ANVUR di ulteriori 10 unità, portando da 32 a 42 le unità di personale non dirigente dell'Agenzia.

Nello specifico, l'art. 2 del Decreto Legge 9 gennaio 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 12/2020, dispone espressamente che: *“Al fine di consentire al Ministero dell'università e della ricerca lo sviluppo e il consolidamento delle attività di proprio interesse e attribuite all'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) relative alla valutazione del settore della formazione superiore e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale di settore e nel rispetto degli standard e delle linee guida per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore (ESG 2015):*

a) la dotazione organica dell'ANVUR è incrementata, con oneri a carico del bilancio della stessa Agenzia, per un numero complessivo di dieci unità, di cui sei appartenenti alla III area funzionale, fascia retributiva F4, tre appartenenti alla III area funzionale, fascia retributiva F1, e una appartenente alla II area funzionale, fascia retributiva F2, del contratto collettivo nazionale di lavoro - ex comparto Ministeri, per una spesa pari a euro 250.000 per l'anno 2020 e a euro 500.000 annui a decorrere dall'anno 2021 comprensiva del costo stipendiale e del relativo trattamento economico accessorio. L'ANVUR è autorizzata ad assumere il suddetto personale mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti presso l'Agenzia e, per l'eventuale quota non coperta, mediante nuove procedure concorsuali, previo espletamento delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Ciò ha comportato la necessità di adeguare le previsioni di spesa del personale, ivi compresa la consistenza finanziaria del FRD del personale non dirigente, in relazione alle assunzioni di nuovo personale.

Si evidenzia che con delibera n. 76 del 3 luglio 2013 è stata avviata l'operatività del Fondo del personale non dirigente dell'ANVUR, 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 (MEF, MIUR, Funzione Pubblica), individuando in € 4.500,00 la quota iniziale pro capite per il finanziamento del Fondo.

In relazione all'adeguamento del FRD per gli anni 2017 e 2018, è stato acquisito il parere del MEF con nota assunta al protocollo dell'Agenzia con n. 5343 del 14 dicembre 2018, che ha ritenuto coerenti i criteri di calcolo utilizzati dall'ANVUR per definirne la consistenza. A partire dall'anno 2018 la quota di alimentazione annua del Fondo è pari a € 144.000,00 (32 unità di personale non dirigente x € 4.500,00 quota unitaria).

In attuazione dell'autorizzazione ad assumere ulteriori 10 unità di personale, disposta dalla Legge n.12/2020, sulla base della ricognizione effettuata delle graduatorie vigenti presso l'ANVUR, nel corso dell'anno 2020, l'Agenzia ha proceduto all'assunzione di n. 4 funzionari valutatori tecnici (a decorrere dal 1° luglio 2020) e di un funzionario amministrativo-giuridico-contabile (a decorrere dal 3 novembre 2020).

Le assunzioni di personale effettuate nel corso dell'anno 2020 hanno comportato la necessità di adeguare la consistenza finanziaria del FRD del personale non dirigente.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della disciplina ed autodichiarazione relativi 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		01/01/2020 – 31/12/2020
Composizione della Delegazione trattante		Parte pubblica Presidente - Dott. Daniele Livon, Direttore ANVUR Componente - Dott. Valter Brancati, Dirigente dell'Area amministrativo-contabile 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 FUA del personale non dirigente
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 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. 44 dell'11 marzo 2020
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 7 del 26 febbraio 2020
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani		
		La Relazione sulla Performance per l'anno 2020 sarà approvata entro il 30 giugno 2021. 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'importo di competenza del FRD del personale non dirigente per l'anno 2020 (articolo 2) è pari ad € 150.558,14 ed è determinato dalla quota individuale annuale prevista per l'anno 2019 pari ad € 144.000,00 (quota individuale € 4.500,00 x 32 unità di personale), a cui:

- a. si aggiunge la quota di € 9.000,00 per le 4 unità di personale assunte in data 1° luglio 2020;
- b. si aggiunge la quota di € 725,00 per l'unità di personale assunta in data 3 novembre 2020;
- c. si decurta la quota relativa a due progressioni economiche pari ad € 3.166,86 la cui spesa si è consolidata sulla parte stipendiale.

Si evidenzia inoltre che sulla base delle verifiche effettuate le economie attualmente iscritte sul capitolo del Fondo pari ad € 42.813,97 sono riferite a residui passivi che saranno eliminati in sede di riaccertamento dei residui, costituendo economie di bilancio.

L'art. 3 del FRD per l'anno 2020 individua gli importi destinati ai seguenti istituti:

- a) **indennità di responsabilità di unità organizzativa (UO)** per € 14.949,78;
- b) **compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi** per € 135.608,36;

Inoltre ai sensi di quanto previsto all'articolo 4, tutti i suddetti compensi tengono conto dei periodi per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, periodi di assenza per aspettativa senza assegni, periodi di assenza per malattia che decurta il trattamento accessorio come da disposizioni di legge, periodi di assenza che decurtano in toto o parzialmente il trattamento economico.

Per quanto concerne l'indennità di responsabilità di unità organizzativa (UO) l'articolo 5 dell'ipotesi di accordo prevede per ogni figura di responsabile delle UO collocata nella Aree Organizzative (Ricerca, Università e AFAM, Amministrativo Contabile) il riconoscimento di un'indennità di posizione annua lorda pari a € 1.500,00, mentre per ogni figura di responsabile delle UO collocata in staff alla Direzione è previsto il riconoscimento di un'indennità di posizione annua lorda pari a € 2.582,28. Considerato che nel corso dell'anno 2020 non tutte le UO sono state assegnate alla responsabilità di un funzionario, l'ammontare complessivo della spesa prevista è riferito a 7 posizioni di responsabili di UO collocate nella Aree Organizzative e 2 in staff alla Direzione. La spesa complessiva, tenuto conto che una responsabilità è stata attribuita in corso d'anno, si attesta pertanto € 14.949,78. Si evidenzia che le eventuali economie generate a seguito di quanto previsto dall'articolo 4, saranno portate a incremento dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;

I compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono disciplinati, invece, dagli artt. 6 e 7 dell'ipotesi di accordo. In particolare, l'art. 6 definisce la quota del Fondo, al netto della voce

dell'indennità di responsabilità, destinata alla corresponsione dei compensi per la premialità determinata in € 135.608,36. Lo stesso articolo richiama altresì i principali aspetti che regolano l'attività valutativa del personale, così come puntualmente declinati nel sistema di misurazione e valutazione attualmente vigente (valutazione massima pari a 100 punti articolata in quattro fasce e pesi differenzianti per le diverse componenti di performance). L'art. 7 definisce inoltre i criteri per l'attribuzione dei compensi per la premialità. In particolare, si evidenzia che:

- a. è previsto un premio di riferimento pari a € 4.000,00 per l'erogazione del compenso lordo di premialità che è rapportato al punteggio di valutazione conseguito da ciascun dipendente e al periodo di servizio prestato (art. 7, commi 2 e 3);
- b. In relazione a quanto previsto dal CCNL funzioni centrali, è previsto che fino ad un numero massimo di 5 unità di personale il cui punteggio di valutazione conseguito è ricompreso nella fascia A (punteggio conseguito compreso tra 97,51 e 100) possano beneficiare di una maggiorazione del premio, come determinato al punto precedente, pari al 30% (art. 7, comma 4);
- c. Le eventuali economie che emergeranno a conclusione dell'applicazione dei suddetti criteri, saranno ripartite – nel limite di € 135.608,36 – in proporzione al compenso di premialità determinato ai sensi dei commi 3 e 4 dell'ipotesi di accordo. L'erogazione del compenso di premialità avverrà dopo l'approvazione da parte del Consiglio Direttivo della relazione sulla performance 2020.

L'ipotesi di accordo contiene inoltre all'articolo 8 una disposizione programmatica riferita all'avvio a partire dall'anno 2021 delle progressioni economiche del personale nel rispetto del limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti. Con riferimento all'anno 2021 si prevede di effettuare n. 13 progressioni economiche i cui profili e criteri di valutazione saranno definiti in un accordo specifico. Le progressioni saranno finanziate con le risorse fisse e stabili che alimenteranno il FUA 2021 fino ad un massimo di € 28.000,00.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (1° gennaio 2020/31 dicembre 2020)

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA		€ 150.558,14
Art. 17, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001	Posizioni organizzative	€ 14.949,78
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	€ 135.608,36
TOTALE QUOTA DISTRIBUITA O DA DISTRIBUIRE	Art. 18, comma 1, e art. 32 CCNL 1998_2001	€ 150.558,14

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 *premierità* di cui alla disciplina vigente per l'anno

2020. Al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 43 dell'11 marzo 2020, nonché quanto previsto dal presente accordo integrativo.

C) Illustrazione dei risultati attesi

L'attribuzione del premio al personale non dirigente avverrà sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenda approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 43 dell'11 marzo 2020, che prevede i seguenti pesi e dimensioni per la valutazione del personale non dirigente:

RUOLO	Performance organizzativa dell'Area di appartenenza	Performance organizzativa dell'U.O.	Obiettivi individuali	Competenze e comportamenti	TOTALE
RESPONSABILI U.O.	10% - 20%	20% - 30%	20% - 30%	40%	100%
Funzionari Area III e Personale Area II	0%	20% - 30%	20% - 30%	50%	100%

Il dettaglio dei risultati attesi è contenuto nel Piano della performance 2020, mentre i risultati conseguiti saranno dettagliati nella Relazione sulla performance 2020. Il premio sarà erogato dopo la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2020 da parte dell'OIV.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL FRD 2020

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 alla Legge n. 12/2020, i criteri di finanziamento sono quelli utilizzati nella fase di costituzione del Fondo, ossia una quota unitaria annuale (€ 4.500,00) per il numero complessivo di unità non dirigenziali.

Per l'anno 2020, la quota di alimentazione del Fondo è di € 153.725,00, che va, però, decurtata della quota relativa a due progressioni economiche pari ad € 3.166,86 la cui spesa si è consolidata sulla parte stipendiale.

La consistenza finanziaria complessiva del Fondo disponibile per l'anno 2020 ammonta, pertanto, a € 150.558,14 FUA.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA DI ALIMENTAZIONE ANNUA DEL FONDO NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI VIGENTI	
RIFERIMENTO NORMATIVO	Importo
QUOTA DI ALIMENTAZIONE AL 31 DICEMBRE 2016	€ 67.500,00
INCREMENTO A REGIME EX ART. 1, COMMA 306, LEGGE N. 232/2016 Parere MEF assunto con protocollo dell'ANVUR n. 5343 del 14 dicembre 2018	€ 76.500,00
INCREMENTO PER L'ANNO 2020 EX LEGGE N. 12/2020 RIFERITO ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL CORSO DELL'ANNO 2020	€ 9.725,00
DECREMENTO DEL FONDO PER L'ANNO 2020 RELATIVO A N. 2 PROGRESSIONI ECONOMICHE EFFETTUATE ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2020	€ 3.166,86
TOTALE QUOTA DI ALIMENTAZIONE ANNUALE DEL FONDO PER L'ANNO 2020	€ 150.558,14

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

Sulla base della disciplina definita negli anni precedenti e di quella prevista per l'anno 2020, le poste di destinazione sono le seguenti:

Destinazione delle risorse	Anno 2019	Anno 2020
Descrizione	Importo	Importo
Indennità di posizione organizzativa art. 18, comma 1, CCNL comparto Ministeri 1998/2001	€ 12.860,76	€ 14.949,78
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 131.200,00	€ 135.608,36
Totale	€ 144.060,14	€ 150.558,14

- 1) Si attesta che l'utilizzo del Fondo anno 2020 pari a € 150.558,14 non supera la consistenza finanziaria del Fondo e che gli importi da erogare a titolo di compenso incentivante per l'anno 2020, pari a € 135.608,36 sono comprese nelle somme iscritte nel bilancio 2020;
- 2) Si attesta che l'erogazione dei premi sarà effettuata in modo differenziato sulla base di una scheda individuale di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e valutazione in vigore per l'anno 2020 che prevede una valutazione con pesi differenziati per le diverse dimensioni (performance organizzativa, performance individuale e comportamenti). a seconda che si ricopra o meno la responsabilità di U.O.