

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

della disciplina concernente il trattamento economico accessorio del personale dirigente di II fascia dell'Agazia per l'anno 2020

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. 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 di 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'Agazia. 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.

Nel corso dell'anno 2020 si è provveduto ad adeguare la consistenza finanziaria del Fondo in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 2016-2018 dirigenti funzioni centrali. In particolare con delibera n. 254 del 10 dicembre 2020 si è provveduto a definire la consistenza puntuale del Fondo, previa acquisizione del relativo parere da parte del Collegio dei revisori.

Si è ritenuto preferibile sottoscrivere l'ipotesi di accordo del personale dirigente 2020 dopo la conclusione dell'ipotesi di accordo riguardante il personale non dirigente intervenuta il 23 giugno 2021, in modo da poter tener conto delle valutazioni di carattere generale che hanno riguardato la definizione della questione delle economie finalizzata a recepire le osservazioni formulate dal Collegio dei revisori nel verbale n. 46/2021.

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, nonché nelle disposizioni del CCNL dirigenti 2016-2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2020 – 31/12/2020
Composizione della Delegazione trattante	Parte pubblica Presidente - Dott. Daniele Livon, Direttore ANVUR Parte sindacale ANMI ASSOMED SIVEMP FPM – CISL FP – FP CGIL – DIRSTAT FIALP UNSA
Soggetti destinatari	Personale dirigente II fascia

Materie trattate (descrizione sintetica)		Disciplina relativa ai criteri di distribuzione delle risorse del Fondo risorse decentrate del personale dirigente di II fascia
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Verbale n. 51 del 20 luglio 2021
	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		
Eventuali osservazioni		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
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

L'art. 1 della disciplina dell'ipotesi di accordo prevede che i soggetti destinatari siano i dirigenti di II fascia in servizio presso l'Agenzia. Infatti, il trattamento accessorio del Direttore, unico dirigente di I fascia non ricompreso nella dotazione organica, mantiene una gestione autonoma e separata dal Fondo.

Il successivo articolo 2 definisce la quota di alimentazione annua del Fondo che è pari ad € 175.703,51. In considerazione della fase di primo avvio del Fondo, la delibera n. 58 del 28 aprile 2015, a partire dall'anno 2016 ha fissato la quota del Fondo in € 171.261,51 per remunerare la retribuzione di posizione di parte variabile e fissa prevista dal CCNL all'epoca vigente e dai provvedimenti dell'ANVUR, nonché la retribuzione del risultato nella misura massima del 20% del trattamento economico in godimento. Con delibera del Consiglio Direttivo n. 254 del 10 dicembre 2020, in attuazione dell'art. 51 del CCNL Area

Funzioni centrali del 9 marzo 2020, la consistenza del Fondo è stata incrementata di un ammontare pari ad € 4.442,00 pari agli adeguamenti di competenza per l'anno 2020 determinata sulla base di un incremento dell'1,64% sul monte salari 2015, a cui sono stati aggiunti importi per arretrati 2018 e 2019.

La quota di alimentazione annua pari ad € 175.703,51 per l'anno 2020 risulta infatti ulteriormente incrementata dagli arretrati contrattuali relativi agli anni 2018 e 2019, pari ad € 6.427,00, al netto degli adeguamenti della retribuzione di posizione parte fissa già corrisposti. La determinazione degli adeguamenti degli importi legati al rinnovo contrattuale sono stati puntualmente individuati nella nota concordata con il MEF trasmessa con prot. n. 4135 del 26 novembre 2020. A fronte degli arretrati complessivi spettanti per gli anni 2018 e 2019 pari a € 8.884,00 sono stati erogati a titolo di arretrati per retribuzione di posizione parte fissa € 2.457,00, venendosi a determinare una quota di € 6.427,00 ancora da distribuire a titolo di retribuzione di risultato. Tenuto conto delle indicazioni fornite dal Collegio dei revisori le economie relative ad anni precedenti al 2019 saranno eliminate in sede di riaccertamento dei residui.

L'art. 3 dell'ipotesi di accordo disciplina la ripartizione del Fondo per l'anno 2020. In considerazione del peso riconosciuto a ciascuna unità organizzativa dirigenziale, e sulla base degli obiettivi annuali preventivamente determinati e della positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo i criteri definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, la quota distribuibile per l'anno 2020 pari ad € 182.130,51 è destinata ai seguenti istituti:

- ✓ Retribuzione di posizione parte fissa € 37.695,33;
- ✓ Retribuzione di posizione parte variabile € 84.595,55;
- ✓ Retribuzione di risultato dirigenti di II fascia € 59.839,63.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'art. 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 che decurtano in toto o parzialmente il trattamento economico.

L'articolo 5 definisce le fonti che individuano la retribuzione di posizione sia parte fissa che variabile prevedendo che eventuali economie realizzate in relazione a decurtazioni effettuate ai sensi dell'art. 4 vadano ad incrementare la retribuzione di risultato; mentre l'art. 6 quantifica l'ammontare della retribuzione di risultato pari ad € 59.839,63 che dovrà essere distribuito secondo i criteri definiti dal successivo art. 7. Infatti, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2020, ciascun dirigente potrà conseguire un punteggio massimo pari a 100 punti attribuibili. In attuazione dell'art. 28 del CCNL area funzioni centrali, in caso di valutazione compresa tra 98 e 100, ad un solo dirigente sarà corrisposta una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto alla retribuzione di risultato media distribuibile pari ad € 19.946,54. Lo stesso articolo, al comma 2, prevede altresì i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del 30%, nel caso in cui la valutazione tra 98 e 100 sia stata conseguita da più dirigenti, dando priorità al punteggio conseguito e successivamente al punteggio della performance organizzativa dell'Area di appartenenza. Per le valutazioni tra 95 e 100 il coefficiente previsto è pari a 1, mentre per valutazioni inferiori è proporzionale al punteggio conseguito. Per valutazioni inferiori a 61 non sarà corrisposta alcuna retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato da erogare a ciascun dipendente è pari alla quota residua complessiva della retribuzione di risultato distribuibile per il rapporto tra coefficiente conseguito e la sommatoria dei coefficienti del personale dirigente.

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

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA		€ 182.130,51
Artt. 52 CCNL 2016-2018 Dirigenti funzioni centrali	Retribuzione di posizione parte fissa	€ 122.290,88
Delibera del Consiglio Direttivo n. 29 del 25 gennaio 2012	Retribuzione di posizione parte variabile	
ART. 19 del d. Lgs. n. 150/2009; art. 57 del CCNL Area I 2002-2005 e successivi CCNL Area I; art. 51 CCNL 2016-2018 dirigenti area funzioni centrali	Retribuzione di risultato	€ 59.839,63
TOTALE QUOTA DISTRIBUITA O DA DISTRIBUIRE		€ 182.130,51

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. 43 dell’11 marzo 2020.

C) Illustrazione dei risultati attesi

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

RUOLO	Performance Istituzionale	Performance Organizzativa di Area	Obiettivi individuali	Competenze e comportamenti	TOTALE
PERSONALE DIRIGENTE II FASCIA	20%	35% - 50%	0% - 15%	30%	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

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. Alla luce degli incrementi previsti dal CCNL 9 marzo 2018, la consistenza effettiva e puntuale del Fondo è così determinata.

Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2020 e consistenza finanziaria	
Descrizione	Importo
Risorse stabili al 31 dicembre 2019	€ 171.261,51
Incremento risorse stabili ai sensi dell'art. 51 del CCNL 2016-2018 dirigenti funzioni centrali	€ 4.442,00
Risorse variabili per arretrati da erogare per gli anni 2018 e 2019 a seguito del rinnovo contrattuale	€ 6.427,00
Totale	€ 182.130,51

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

La disciplina definita per l'anno 2020 prevede la seguente destinazione delle risorse:

Destinazione delle risorse	2019	2020
Descrizione	Importo	Importo
Retribuzione di posizione parte fissa e variabile	€ 121.062,50	€ 122.290,88
Retribuzione di risultato	€ 50.199,01	€ 59.839,63
Totale quota distribuita o da distribuire	€ 171.261,51	€ 182.130,51

Ad un solo dirigente che avrà conseguito una valutazione tra 98 e 100 sarà corrisposta la maggiorazione del 30% sulla retribuzione di risultato media di riferimento pari ad € 19.946,54, così come previsto dall'art. 28 del CCNL area funzioni centrali. Per punteggi compresi tra 95 e 100 al dirigente sarà riconosciuto un coefficiente pari a 1, mentre per punteggi inferiori a 95 un coefficiente proporzionale. Per valutazioni inferiori a 61 non sarà corrisposta alcuna retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato da erogare a ciascun dipendente è pari alla quota residua complessiva della retribuzione di risultato distribuibile per il rapporto tra coefficiente conseguito e la sommatoria dei coefficienti.

Per quanto concerne le retribuzioni di risultato da distribuire:

- 1) Si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo per l'anno 2020 trovano piena capienza nelle somme che alimentano il Fondo, di cui € 122.290,88 erogati nel corso dell'anno 2020 e € 59.839,63 da erogare a titolo di retribuzione di risultato nel corso del presente esercizio;
- 2) Si attesta che l'erogazione della retribuzione di risultato, in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 sarà effettuata in via selettiva sulla base della scheda individuale di valutazione di cui al vigente Sistema di misurazione e valutazione e di quanto previsto dal presente accordo;
- 3) L'incremento della consistenza finanziaria del Fondo per l'anno 2020 è dovuto agli adeguamenti contrattuali relativi all'anno di competenza 2020 per € 4.442,00, a cui vanno aggiunti gli arretrati per gli anni 2018-2019 ancora da distribuire per € 6.427,00.