

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

della disciplina concernente il trattamento economico accessorio del personale dirigente di II fascia dell'Agencia per l'anno 2022

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'Agencia. 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.

Con delibera del Consiglio Direttivo n. 75 del 13 aprile 2022 è stata definita la consistenza finanziaria del Fondo per l'anno 2022 che, in assenza di economie, si allinea alla quota di alimentazione annua definita a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni centrali Dirigenti 2016-2018.

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	01/01/2022 – 31/12/2022
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
procedur ali e degli atti prevede Intervento dell'Organo di controllo interno	xxxxxxx

	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	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 72 del 13 aprile 2022, così come modificato nell'ambito del PIAO con delibera n. 187 del 21 settembre 2022</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 91 del 25 aprile 2022</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei piani</p> <p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2022 sarà approvata entro il 30 giugno 2023. 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</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>L'Agenzia ha una dotazione organica estremamente esigua (tre dirigenti di II fascia)</p>		

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 relativa 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.

L'art. 3 dell'ipotesi di accordo disciplina la ripartizione del Fondo per l'anno 2021. 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 2021 pari ad € 175.703,51 ed è destinata ai seguenti istituti:

- ✓ Retribuzione di posizione parte fissa e variabile € 122.291,00;
- ✓ Retribuzione di risultato dirigenti di II fascia € 53.412,51.

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 € 53.412,51 che dovrà essere distribuito secondo i criteri definiti dal successivo art. 7 e fissa la retribuzione di risultato massima che potrà conseguire ciascun dirigente in € 23.145,42 (€ 53.412,51/3x1,30). Infatti, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 20220, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 10 febbraio 2022 ciascun dirigente potrà conseguire un punteggio massimo pari a 10 punti. In caso di valutazione compresa tra 9,5 e 10, ad un solo dirigente sarà attribuito un coefficiente pari a 1,3, In attuazione dell'art. 28 del CCNL area funzioni centrali, tale meccanismo consentirà la corresponsione di un premio maggiorato ad un solo dirigente pari ad almeno del 30% rispetto alla retribuzione di risultato media distribuibile con il limite massimo di € 23.145,42. Lo stesso articolo, al comma 2, prevede altresì i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del 30%, nel caso in cui la valutazione tra 9,5 e 10 sia stata conseguita da più dirigenti, dando priorità al punteggio conseguito e successivamente al punteggio della performance organizzativa dell'Area di appartenenza. Per valutazioni inferiori a 6 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 2022)

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE CONSISTENZA FINANZIARIA		€ 175.703,51
Art. 52 CCNL 2016-2018 Dirigenti funzioni centrali Delibera del Consiglio Direttivo n. 29 del 25 gennaio 2012	Retribuzione di posizione parte fissa Retribuzione di posizione parte variabile	€ 122.291,00
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	€ 53.412,51
TOTALE QUOTA DISTRIBUITA O DA DISTRIBUIRE		€ 175.703,51

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	30%-40%	40% - 60%		20%	100%

Il dettaglio dei risultati attesi è contenuto nel Piano della performance 2022, mentre i risultati conseguiti saranno dettagliati nella Relazione sulla performance 2022. Il premio sarà erogato dopo la validazione della Relazione sulla performance per l’anno 2022 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 2022 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
Totale	€ 175.703,51

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo

La disciplina definita per l'anno 2022 prevede la seguente destinazione delle risorse:

Destinazione delle risorse	2021	2022
Descrizione	Importo	Importo
Retribuzione di posizione parte fissa e variabile	€ 122.291,00	€ 122.291,00
Retribuzione di risultato	€ 53.412,51	€ 53.412,51
Totale quota distribuita o da distribuire	€ 175.703,51	€ 175.703,51

Ad un solo dirigente che avrà conseguito una valutazione tra 9,5 e 10 sarà corrisposta la maggiorazione pari ad almeno al 30% rispetto alla retribuzione di risultato media di riferimento fino ad un massimo di € 23.145,42, così come previsto dall'art. 28 del CCNL area funzioni centrali. Nel caso il punteggio tra 9,5 e 10 sia conseguito da più di una unità, ad una sola unità sarà riconosciuto un coefficiente pari a 1,3, mentre alle ulteriori unità che hanno conseguito un punteggio compreso tra 9,5 e 10 sarà riconosciuto un coefficiente pari a 1; al di sotto di 9,5 e fino a 6 sarà riconosciuto un coefficiente proporzionale. Per valutazioni inferiori a 6 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 2022 trovano piena capienza nelle somme che alimentano il Fondo, di cui € 122.291,00 erogati nel corso dell'anno 2022 ed € 53.412,51 da erogare a titolo di retribuzione di risultato nel corso del presente esercizio dopo la validazione della performance;
- 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.