



Agenzia per la Coesione Territoriale

1) IPOTESI DI ACCORDO PER IL RIPARTO DELLE RISORSE RINVENIENTI DALLA RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA' PER LA PARTECIPAZIONE AI PROGETTI SPECIALI SVOLTE NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI COFINANZIATI -ANNO 2017-

2) IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE RINVENIENTI DALLA RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA' PER LA PARTECIPAZIONE AI PROGETTI SPECIALI SVOLTE DAL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI COFINANZIATI -ANNO 2017-

-RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	5 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Direttore Generale dell'Agenzia per la coesione territoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFSAL UNSA• FED.INTESA• FLP• RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• CISL FP• UIL PA• FP CGIL• CONFSAL UNSA• RSU a maggioranza dei componenti Organizzazioni sindacali assenti alla seduta di contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• FLP• FED.INTESA
Soggetti destinatari	Personale delle Aree funzionali dell'Agenzia per la coesione territoriale
	1) Definizione criteri di riparto dei rimborsi previsti dalla delibera CIPE 51/2017

Materie trattate dal contratto integrativo	punto 3) tra i fondi del trattamento economico accessorio dei dirigenti di II fascia e del personale delle aree funzionali 2) Destinazione rimborsi delibera CIPE 51/2017 al Fondo Unico di Amministrazione anno 2017.	
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Collegio dei revisori dei conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	L'Amministrazione si è conformata agli obblighi di legge nel rispetto della normativa vigente. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 Decreto Lgs. 150/2009, è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs.150/2009, è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2017.
Eventuali osservazioni:		

**Modulo 2
Illustrazione dell'articolato**

(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) sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo

La delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, il giorno 5 novembre 2019 ha siglato due ipotesi di accordo, la prima delle quali relativa al riparto dei rimborsi derivanti dalla rendicontazione dei costi sostenuti nell'attuazione dei progetti speciali previsti dalla delibera CIPE n. 51/2017 tra i Fondi per il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale e delle Aree funzionali, quantificati sulla base degli atti certificati prodotti dall'Autorità di Gestione del Pon Governance e capacità istituzionale 2014-2020 e del Pon Città Metropolitane 2014-2020 nell'importo complessivo di € **1.560.298,50** per l'anno 2017.

Relativamente al criterio di riparto, le parti lo hanno individuato attribuendo al personale dirigente l'importo corrispondente alla percentuale minore tra il rapporto dirigenti/personale dipendente in servizio e il rapporto derivante tra il contributo totale certificato per i dirigenti rispetto al totale della certificazione prodotta dall'Autorità di Gestione del Pon Governance e capacità istituzionale 2014-2020 e del Pon Città Metropolitane 2014-2020 nell'importo complessivo di € 1.560.298,50. Pertanto, la relativa ripartizione risulta così determinata :

- quota destinata al Fondo di risultato per il personale dirigenziale di II fascia € **101.288,00**;
- quota destinata al Fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree funzionali € **1.459.010,50**.

La seconda ipotesi di accordo reca invece le modalità di utilizzo degli importi destinati al personale delle Aree funzionali secondo le previsioni della richiamata Delibera CIPE n. 51/2017, finalizzando tale destinazione all'incremento del Fondo Unico di Amministrazione anno 2017 -parte variabile- al fine di incentivare la produttività del personale interno chiamato a svolgere attività diverse da quelle rientranti nei compiti istituzionali riconducibili ai progetti definiti nell'ambito dei Programmi di diretta titolarità dell'Agenzia.

Tenuto conto che l'Accordo di riparto risulta propedeutico all'ipotesi di Accordo di utilizzo delle risorse destinate secondo le previsioni della Delibera citata, entrambi gli atti negoziali vengono sottoposti alla procedura di certificazione.

Al riguardo, si precisa che la delibera CIPE n.51/2017 ha previsto che "per rafforzare le proprie capacità di coordinamento, attuazione, accompagnamento, verifica e valutazione degli interventi, governance e sorveglianza multilivello e di settore dei Programmi operativi finanziati con i Fondi Strutturali di



Agenzia per la Coesione Territoriale

investimento europei, le amministrazioni pubbliche impegnate in dette attività predispongono, a valere sulle risorse dei Programmi, progetti speciali con la partecipazione di personale interno. I predetti progetti sono sottoposti alla validazione del Comitato di indirizzo per i piani di rafforzamento amministrativo istituito con decreto del Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri del 13 gennaio 2015".

In conformità a quanto previsto dalla richiamata Delibera n. 51/2017 sono stati definiti i progetti speciali di interesse di tutto il personale, compreso quello dirigenziale, nell'ambito dei Programmi Operativi Nazionali (2014-2020) Pon Governance e capacità istituzionale 2014-2020 e Pon Città Metropolitane 2014-2020, gestiti dalle Strutture dell'Agenzia per la coesione territoriale ed elencati dettagliatamente nell'ipotesi di accordo. Detti progetti speciali, in data 30 luglio 2019 sono stati ammessi a validazione da parte del Comitato di indirizzo per i piani di rafforzamento amministrativo istituito con decreto del Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri del 13 gennaio 2015.

In ordine alla compatibilità dell'Accordo con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale si ritiene opportuno rammentare che le spese per il personale interno, coerentemente con le disposizioni comunitarie, costituiscono, senza alcun dubbio, una voce costo ammissibile e rendicontabile nell'ambito delle progettualità cofinanziate con fondi strutturali:

- nello specifico, il D.P.R. n.22 del 5 febbraio 2018 di ammissibilità della spesa in ordine al periodo di programmazione 2014 – 2020, nell'ambito delle "Spese di assistenza tecnica" ha espressamente statuito che "Sono ammissibili le spese sostenute dalla pubblica amministrazione al fine di avvalersi del personale interno, di consulenze professionali, di servizi tecnico-specialistici, nonché delle dotazioni strumentali necessarie per le attività riportate al comma 1".

- il medesimo DPR di ammissibilità della spesa in ordine al periodo di programmazione 2014 – 2020, parallelamente a quanto già stabilito dall'art. 10 comma 1 del medesimo D.P.R. 196/2008 chiarisce che, unitamente alle altre spese progettuali "risultano ammissibili le spese, sostenute dai beneficiari, connesse all'esecuzione della specifica operazione, incluse le spese sostenute dalla pubblica amministrazione, purché previste dall'operazione stessa e approvate dall'Autorità di gestione o sotto la sua responsabilità, ivi comprese quelle di valutazione, controllo, informazione e pubblicità dell'operazione stessa";

- le risorse umane interne delle pubbliche amministrazioni, possono infatti essere coinvolte ed impegnate in singoli progetti realizzati direttamente dalle PP.AA. destinatarie di risorse come Autorità di Gestione o nella qualità di beneficiari (ai sensi dell'art. 2 del Regolamento (UE) 1303/2013) e trovare la loro coerenza in quanto connesse all'operazione stessa. I suddetti progetti possono quindi essere realizzati da tutte le amministrazioni pubbliche titolari di programmi o di progetti, trattandosi di interventi in cui l'attività ed il supporto del personale è essa stessa attività progettuale, necessaria al raggiungimento degli obiettivi prefigurati dal progetto stesso.

I costi sostenuti all'interno delle attività progettuali costituiscono, quindi, spesa rendicontabile alla Commissione Europea in coerenza con la regolamentazione citata ed entrano nel processo di rimborso comunitario nel rispetto delle ulteriori ed eventuali specificità disciplinate dai documenti descrittivi delle funzioni dell'Autorità di Gestione e certificazione (SiGeCo) per ogni Programma Operativo.

Il rimborso comunitario, ossia i trasferimenti che i servizi della Commissione Europea assegnano allo Stato Membro a seguito della validazione delle domande di pagamento e successivamente, se del caso, all'accettazione dei conti, viene destinato sul conto di tesoreria indicato dall'Autorità di Certificazione del Programma Operativo e concorrono al parziale ristoro (in dipendenza del relativo tasso di cofinanziamento) dei costi sostenuti, ivi compresi, ovviamente, quelli rendicontati ed afferenti il personale interno.

Le risorse rinvenienti a seguito dei trasferimenti dal bilancio comunitario vengono poi gestite dallo Stato Membro in autonomia e le pubbliche amministrazioni potranno, a seguito delle previsioni della delibera CIPE 51/2017, essere assegnate in quota parte all'incremento della retribuzione di risultato e dunque alla conseguente destinazione di incentivazione del personale. È demandata, poi, alla responsabilità della contrattazione integrativa, la definizione di criteri di attribuzione degli incentivi economici, nel rispetto ed in coerenza con il quadro normativo nazionale di riferimento.

L'accordo si applicherà al personale delle Aree funzionali, anche in posizione di comando presso l'Agenzia, per l'anno 2017.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo per l'anno 2017*

L'ipotesi di accordo che si sottopone alla certificazione è articolato in due punti dettagliatamente illustrati nel paragrafo successivo, lett. d).

c) *Effetti abrogativi impliciti:*

L'accordo in esame non ha effetti abrogativi neppure impliciti.

d) *illustrazione del contenuto dell'ipotesi di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale*

All'art. 1 vengono individuati i destinatari dell'Accordo e l'anno di vigenza.

All'art. 2 viene previsto che le risorse economiche rinvenienti dalla rendicontazione delle attività aggiuntive svolte nell'ambito dei richiamati Programmi Operativi nazionali cofinanziati, in misura di € **1.459.010,50=** (lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione), in applicazione dei criteri fissati dalla Delibera Cipe n. 51/2017 sono destinate ad alimentare, nel rispetto della contrattazione collettiva, la quota variabile del Fondo Unico di Amministrazione anno 2017 al fine di incentivare la produttività del personale interno chiamato a svolgere attività diverse da quelle rientranti nei compiti istituzionali, riconducibili ai progetti definiti nell'ambito dei Programmi di diretta titolarità dell'Agenzia, in stretta applicazione dei criteri di assiduità partecipativa ai processi lavorativi.

Tali risorse vengono attribuite al personale delle aree funzionali sulla base dei criteri di assiduità partecipativa, dei parametri relativi all'area di inquadramento (AREA I coefficiente 100 - AREA II coefficiente 105 - AREA III coefficiente 110) e secondo gli ulteriori parametri:

- € **291.802,10** al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale secondo il Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'anno 2017 (quota 20% dell'importo totale) in base alle seguenti fasce di risultato e scala parametrica:

- fino a 33- quota 50%

- da 34 fino a 39- quota 80%

- da 40 fino a 44- quota 90%

- da 45 fino a 50 -quota 100%

- € **1.167.208,40** al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, per premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (quota 80% dell'importo totale).

Considerata la natura variabile e non predeterminabile delle somme, le stesse, non rientrano nei "tetti" previsti dalla normativa di settore secondo quanto previsto dalla circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato (in particolare pag .6, quinto cpv.) che così recita: "*Rimangono, pertanto, escluse dalle riduzioni per limite alla crescita dei fondi le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità*".

e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:*

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che riguarda personale dirigenziale.

f) *risultati attesi:*

I risultati attesi con il presente accordo si identificano con le finalità richiamate dalla Delibera CIPE n. 51/2017, con l'obiettivo di accrescere il supporto alla capacità di attuazione di programmi e progetti di investimento pubblico.

Antonio Caponetto

