



Agenzia per la Coesione Territoriale

Il Direttore Generale

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE - ANNO 2021

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	17 e 20 giugno 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Direttore Generale dell'Agencia per la coesione territoriale: Dott. Paolo Esposito</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CIDA FUNZIONI CENTRALI• DIRSTAT• UNADIS• CONFSAL UNSA• ASSOMED-SIVEMP <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL firmato da remoto• CISL FP firmato da remoto• UIL PA firmato in presenza• UNADIS firmato da remoto• CONFSAL UNSA firmato da remoto• CIDA firmato da remoto• DIRSTAT firmato da remoto <p>Organizzazioni sindacali assenti alla seduta di contrattazione: ASSOMED-SIVEMP</p>
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia dell'Agencia per la coesione territoriale
Materie trattate dal contratto integrativo	1) Criteri di utilizzo del fondo di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia nell'anno 2021



Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	La procedura di certificazione viene richiesta con il presente atto
	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 per il triennio 2021-2023, è stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2021.
<p>Eventuali osservazioni: Il presente documento viene predisposto ai fini della procedura di certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti. Eventuali osservazioni, ove formulate, saranno recepite nell'ambito della sottoscrizione definitiva dell'accordo ed allegate al presente documento.</p>		

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, in data 17 giugno e 20 giugno 2022 ha siglato l'ipotesi di accordo relativa alle modalità di utilizzo del Fondo di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'Agenzia per la coesione territoriale per l'esercizio finanziario 2021. Il contratto integrativo si applicherà a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Agenzia.

Nell'anno 2021 sono presenti n. 2 dirigenti in assegnazione temporanea titolari di incarico ex art. 19, comma 5 bis del D.Lgs. n.165/2001.

La quota delle risorse stabili assegnata con d.P.C.M. 9 agosto 2016 è stata incrementata ai sensi dell'art. 51 del CCNL Area funzioni Centrali del 9 marzo 2020, di un ammontare pari al 1,64%% del monte salari anno 2015 sulla base dei dati esposti nel Conto annuale 2015. Pertanto le risorse complessive sono state quantificate in € 1.360.965,16 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, al netto della decurtazione di € 4.390,08, rinveniente dall'importo della RIA del personale cessato dal servizio, in applicazione delle disposizioni di cui all' art.23, comma 2, del D.Lvo n. 75/2017 secondo il quale *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*.

Il calcolo della riduzione tiene conto del disposto dell'art. 11, c.1, lett. a) del D.L. 14 dicembre 2018 n. 135, con cui il legislatore ha esplicitato che *“in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualiz-*



Agenzia per la Coesione Territoriale

zato in regime di diritto pubblico”.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo per l'anno 2021.*

L'ipotesi di accordo che si sottopone alla certificazione è articolato in otto punti esplicativi delle destinazioni di utilizzo delle risorse, dettagliatamente illustrati nel punto 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*

Con l'accordo in oggetto, le Parti hanno definito le destinazioni del Fondo dirette alla corresponsione della retribuzione di posizione parte variabile e della retribuzione di risultato (punti 1- 8).

Al **punto 1** sono specificati i destinatari dell'accordo, quantificando al **punto 2** l'ammontare del Fondo e le finalità di utilizzo delle risorse accessorie disponibili per l'anno 2021 pari ad € 1.360.965,16 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Il **punto 3** prevede che l'indennità di posizione di parte variabile sia articolata in tre diverse misure, commisurate alla pesatura degli uffici dirigenziali dell'Agenzia, giusto Decreto del Direttore Generale pro-tempore del 13 novembre 2015, n.61, attestando così il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 55, comma 2 lettere a) e b) del CCNL dell'Area I- quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE		
DESTINATARI	FASCIA	POSIZIONE VARIABILE
n. 19 DIRIGENTI II fascia	I	€ 33.100,00
	II	€ 30.500,00
	III	€ 27.900,00

Il **punto 4** prevede la corresponsione di una retribuzione aggiuntiva del 25% della posizione di parte variabile ad incremento della retribuzione di risultato, per la titolarità di incarichi *ad interim* nel caso di reggenza di uffici vacanti. Nel caso di più conferimenti è prevista la corresponsione di una sola maggiorazione per l'ufficio di fascia più elevata. Si attesta, pertanto, il rispetto dell'art. 61, comma 3, del CCNL dell'area I per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

Nel **punto 5** vengono illustrate le modalità di corresponsione della retribuzione di risultato che, commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, viene attribuita ai dirigenti di seconda fascia parametricamente al punteggio conseguito in sede di valutazione, in applicazione dei criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Decreto Direttore Generale n. 163 del 29.8.2018 (punto 4.5 del Sistema “Valutazione complessiva della *performance* individuale”); il coefficiente numerico finale esprime il valore percentuale della retribuzione da corrispondere.

La clausola di cui al **punto 6** prevede l' applicazione dell'art. 28, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020 recante “*Differenziazione della retribuzione di risultato*”. A tal fine, le Parti hanno stabilito che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, nel limite massimo del 20% della dotazione organica (massimo 4 unità), venga attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere un importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio *pro-capite* riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione), per l'individuazione del dirigente avente diritto trovano applicazione i seguenti criteri secondo l'ordine di priorità indicato:

- a- parità di genere
- b- maggiore anzianità nel ruolo dirigenziale

Il **punto 7** prevede l'inapplicabilità, in caso di *incarico ad interim*, della differenziazione dei premi prevista nel punto 6.

Il **punto 8** prevede che le risorse non attribuite secondo le disposizioni di cui ai precedenti commi e le eventuali ulteriori somme che dovessero rendersi ulteriormente disponibili saranno destinate ad incrementare la retribuzione di risultato secondo le modalità previste al punto 5 dell'ipotesi di accordo . In tali evenienze non trova applicazione il comma 6 in tema di differenziazione dei premi.

Si attesta che la retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, rispetta il limite previsto dall'art. 23, comma 1, del CCNL dell'Area 1 quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 e la retribuzione di risultato è definita in misura non inferiore al 15% totale delle disponibilità, come previsto dall'art. 25, comma 1, del CCNL dell'Area 1 biennio economico 2006-2007.

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

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che produce effetti nei confronti del solo personale dirigenziale.

f) *risultati attesi:*

Con il presente Accordo le Parti hanno inteso remunerare la produttività ed il maggiore impegno richiesto al personale dirigente per mantenere alto, attraverso azioni adeguate, il livello di qualità dell'azione al fine di consentire l'operatività delle priorità individuate dal Governo, specialmente nelle attività di supporto ed accompagnamento alle Amministrazioni titolari di P.O. al fine di accelerarne l'attuazione per favorire il raggiungimento degli obiettivi di spesa.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Paolo Esposito

