

Relazione illustrativa all'accordo per la ripartizione fondo 2018
Personale dirigente

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	19 settembre 2019
Periodo temporale di vigenza	2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Direttore• Dirigente responsabile del settore amministrazione, affari legali e finanza• Dirigente responsabile dell'ufficio risorse umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• CIDA FC• FP CGIL• FIT CISL• UIL PA• UIL TRASPORTI Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• CIDA FC• FP CGIL• FIT CISL• UIL PA (per delega)• UIL TRASPORTI
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega la Certificazione dell'Organo di controllo interno
	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. 150/2009
		È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previsto dall'art. 10, comma 1 del d.lgs. 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013
La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 (l'ultima Relazione sulla Performance redatta è relativa al 2018, adottata in data 25/06/2019)		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto
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) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

L'accordo in esame definisce l'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018. Non essendo ancora stato stipulato il contratto integrativo relativo al triennio 2016-2018 e tenuto conto di quanto stabilito dall'art.1 comma 3 del contratto integrativo relativo al triennio 2013-2015, nel rispetto del quale viene concordato e sottoscritto, il presente accordo regola la ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente relativa all'anno 2018.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è utilizzato per l'erogazione dei seguenti compensi:

- a) retribuzione di posizione
- b) retribuzione di risultato

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

L'accordo di cui trattasi risulta in linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, previste dal Titolo III del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto prevede di destinare le risorse della retribuzione di risultato in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, nonché in relazione agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

In accordo a quanto previsto rispettivamente ai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, la retribuzione di risultato è erogata individuando tre fasce di merito, collocando nella fascia più alta una quota non superiore al 30% del personale, secondo i criteri riportati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, di cui è stata data informativa alle OO.SS.

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo sono quelli di supportare il raggiungimento degli obiettivi legati alla fase di avvio del funzionamento a regime dell'Agenzia, perdurando la ridotta dotazione di personale in servizio rispetto alle unità previste dalla dotazione organica, di cui alla Delibera ANSF n. 3/2018 del 20 luglio 2018.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'accordo in argomento prevede di corrispondere circa il 39% della dotazione del fondo alla retribuzione di risultato, in linea con il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati conseguiti ed in concomitanza e coerenza con la pianificazione strategica.

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.