

Relazione illustrativa della ipotesi di accordo sui criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia dell'ex Agenzia del Territorio anno 2011 sottoscritta il 23 aprile 2012

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'ipotesi di accordo

Data di sottoscrizione	23 aprile 2013: sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;	
Periodo temporale di vigenza	anno 2011	
Composizione della delegazione trattante	<p>- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale del Personale dell'Agenzia; Il Direttore Centrale Aggiunto del Personale dell'Agenzia</p> <p>- per le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, CIDA UNADIS.</p> <p>Hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, CIDA UNADIS.</p>	
Soggetti destinatari	dirigenti di II fascia dell'ex Agenzia del Territorio	
Materie trattate dal contratto integrativo	criteri di corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia dell'ex Agenzia del Territorio per l'anno 2011	
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo interno)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva

		<p>Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria, il Collegio dei Revisori dei conti ha verificato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale dell'ex Agenzia del Territorio è stata rinviata all'emanazione di uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in forza dell'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 235, <i>"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante Codice dell'amministrazione digitale, a norma dell'articolo 33 della legge 18 giugno 2009, n. 69"</i>, che così recita: <i>"Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale del Ministero dell'economia e delle finanze e delle Agenzie fiscali"</i>; - l'ex Agenzia del Territorio ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
--	--	---

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di accordo

PREMESSA

In relazione alle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 150/09, che pone al primo punto delle finalità e dei principi generali la misurazione e la valutazione della performance delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, occorre innanzitutto evidenziare che la misurazione degli obiettivi e la valutazione della performance organizzativa nel suo complesso sono elementi costitutivi del rapporto tra Ministero dell'Economia e delle Finanze e Agenzia del Territorio, regolato, a seguito della riforma recata dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, dalle convenzioni previste dall'articolo 59.

Va ricordato che nelle convenzioni vengono fissati i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere, le direttive generali sui criteri della gestione ed i vincoli da rispettare; le strategie per il miglioramento; le risorse disponibili; gli indicatori ed i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione, nonché le modalità di verifica dei risultati di gestione.

Dal 2001 l'Agenzia ha adottato un sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti che è stato poi formalizzato nel 2003 con la procedura operativa n. 39 a seguito di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

In merito, si evidenzia che, negli anni, è andato consolidandosi un sistema gestionale in grado di apprezzare il conseguimento degli obiettivi operativi assegnati individualmente ai dirigenti e i comportamenti organizzativi posti in essere, rispettando il principio di corrispettività tra compensi erogati e prestazioni effettivamente rese.

RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Le risorse per la retribuzione di risultato spettanti ai dirigenti di livello non generale dell'ex Agenzia del Territorio per il 2011, ammontano a € 7.937.063 al lordo di ogni onere.

FINALITA'

Il sistema di valutazione adottato per il personale dirigente consente di apprezzare l'apporto dei singoli, anche sulla base del confronto fra risultati comparabili all'interno di contesti professionali uguali o contigui, con corresponsione di retribuzioni di risultato significativamente diversificate, in coerenza con l'impegno profuso e la qualità dei risultati raggiunti.

La corresponsione del premio di risultato viene effettuato dall' Agenzia a chiusura del processo di valutazione annuale delle prestazioni, secondo i parametri di seguito indicati:

- punteggio individuale conseguito dal dirigente relativamente al raggiungimento dei risultati operativi (set di indicatori e parametri oggettivi e misurabili, attraverso un sistema gestionale di consuntivazione dei dati);
- famiglia professionale all'interno della quale è inserito il dirigente (Audit, Produzione, Supporto e Staff);
- grado di responsabilità e complessità della posizione ricoperta dal dirigente (livello retributivo della posizione);
- indice statistico della variabilità dei punteggi (varianza) rispetto alla media dei punteggi medi di tutte le famiglie professionali nel periodo di riferimento;
- livello di capacità manageriale dimostrato.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni della dirigenza ha ad oggetto gli obiettivi operativi e i comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi operativi costituiscono la disaggregazione a cascata degli obiettivi generali dell'Agenzia e, pertanto, sono coerenti con quelli assegnati alla posizione dirigenziale di livello superiore; sono individuali e personalizzati di anno in anno, hanno natura prevalentemente quantitativa e sono oggettivamente misurabili.

I comportamenti organizzativi sono le modalità di esercizio del ruolo dirigenziale nel conseguimento dei risultati attesi e riguardano il modo di agire delle persone nell'organizzazione e permettono di verificare il grado di copertura del ruolo dirigenziale al modello di riferimento.

A ciascuna delle due dimensioni di valutazione è attribuito un peso percentuale, pari al 70% per gli obiettivi operativi e 30% per i comportamenti organizzativi.

La valutazione complessiva si ottiene sommando i punteggi derivanti dai due fattori (obiettivi operativi e comportamenti organizzativi). Il punteggio complessivo massimo raggiungibile è pari a 185 punti.

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene a partire da un punteggio minimo individuato con l'accordo; per il 2011 tale punteggio deve risultare superiore a 79.

L'importo del premio individuale viene infine incrementato del 12%, del 24% e del 36% ove il punteggio attribuito nella scheda di valutazione per i comportamenti organizzativi sia pari rispettivamente a 15, 30 e 45 punti.

Per i dirigenti cui sia stata attribuita la responsabilità *ad interim* di altra funzione non gerarchicamente subordinata, si applicano le disposizioni di cui all'art. 62, commi 3 e 4 del CCNL Area VI che prevedono l'integrazione della retribuzione di risultato di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito; la determinazione della percentuale di cui al comma 3 è stabilita in relazione alla valutazione conseguita per la posizione coperta *ad interim* ed, in particolare, per valutazioni uguali o superiori ai 110 punti complessivi si applica la percentuale del 25%, mentre per valutazioni inferiori a 110 punti, si applica la percentuale del 15%.

Il periodo minimo di copertura della posizione, al fine della valutabilità della prestazione e della eventuale corresponsione della retribuzione di risultato deve essere superiore a tre mesi.

Il personale con punteggio massimo nei comportamenti organizzativi (45 punti) è pari al 15% del complessivo personale dirigente, quindi, al di sotto della soglia del 30% prevista dal all'art. 24, commi 2 e 3, del CCNL area VI della dirigenza biennio economico 2006/2007.

CONCLUSIONI

I criteri e i parametri definiti nell'ipotesi di Accordo del 23 aprile 2013 per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia dell'ex Agenzia del Territorio, assicurano una accentuata differenziazione dei premi individuali in misura tale da garantire il rispetto del principio di valorizzazione del merito individuale, come previsto dell'art. 24 del CCNL Dirigenza Area VI sottoscritto il 21 luglio 2010.