

**ACCORDO CONCERNENTE LA DISTRIBUZIONE
DEL FONDO 2022 PER IL PERSONALE DIRIGENTE DI II FASCIA**

In data 27 aprile 2023, alle ore 15 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ANVUR Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Daniele Livon

e la Delegazione trattante di parte sindacale

Per la O.S. CISL FP

Dott. Michele Cavo

Per la O.S. FP CGIL

Dott. Fabrizio Ottavi

Per la O.S. ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

Dott. Mauro Sandroni

Per la O.S. DIRSTAT FIALP UNSA

Dott. Stefano Pirone

VISTO il CCNL 2016-2018 Area Funzioni Centrali sottoscritto in data 9 marzo 2020;

VISTA l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo della Dirigenza sottoscritta in data 3 febbraio 2023;

VISTO il parere positivo del Collegio dei revisori sull'ipotesi di accordo sopracitata di cui al verbale n. 64 del 20 febbraio 2023;

VISTA la delibera del Consiglio Direttivo n. 48 del 21 marzo 2023 che ha autorizzato il Direttore, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo di distribuzione del Fondo Dirigenti anno 2022;

LE PARTI CONCORDANO

**ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO 2022
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DI II FASCIA**

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La presente disciplina si applica a tutto il personale dirigente di II fascia in servizio nell'anno 2022 presso l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2 – Risorse

1. L'importo di competenza del FUD del personale dirigente di II fascia per l'anno 2022 è pari ad € 175.703,51 ed è determinato dalla quota di alimentazione pari ad € 171.261,51, incrementata degli importi annui a regime relativi all'adeguamento contrattuale previsto dal CCNL 2016-2018 sottoscritto il 9 marzo 2020, pari ad € 4.442,00.

Art. 3 – Ripartizione del Fondo Anno 2022

1. 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 somma di € 175.703,51 è destinata ai seguenti istituti:
 - ✓ Retribuzione di posizione fissa e variabile € 122.291,00;
 - ✓ Retribuzione di risultato € 53.412,51.

Art. 4 – Compensi e servizio prestato

1. Per i dirigenti di II fascia, destinatari della presente disciplina, si evidenzia che i compensi attribuiti a titolo di retribuzione di posizione sono determinati in funzione del servizio prestato presso l'Agenzia nel corso dell'anno 2022 al netto dei seguenti periodi di assenza:
 - a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
 - b) periodo di assenza per aspettativa senza assegni;
 - c) periodo di assenza per malattia che decurta il trattamento accessorio come da disposizioni di legge;
 - d) periodi di assenza che decurtano il trattamento economico.

Art. 5 – Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti è definita sulla base di quanto stabilito nel CCNL, Area Funzioni centrali, e confluisce annualmente nel Fondo.
2. La retribuzione di posizione parte variabile dei dirigenti è definita sulla base di appositi provvedimenti del Consiglio e confluisce annualmente nel Fondo.
3. Le eventuali economie che dovessero derivare dall'applicazione di quanto previsto all'articolo 4 saranno destinate per le finalità di cui all'articolo 6.

Art. 6 – Retribuzione di risultato

1. Per l'anno 2022 la somma complessiva della quota lorda annua per la retribuzione di risultato da distribuire ai dirigenti di II fascia è pari a € 53.412,51 (Ci).
2. Nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare dall'articolo 7, comma 1 che recita "*Le amministrazioni*

pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, le risorse sopra individuate sono destinate al miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia della gestione complessiva dell’Agenzia oltre che alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per il personale dirigente di II fascia dell’Agenzia e pertanto strettamente connesse al perseguimento degli obiettivi strategici dell’Agenzia rilevati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Il Direttore provvede annualmente alla misurazione ed alla valutazione del personale dirigente di II fascia attraverso la predisposizione di apposite “Schede Individuali di Valutazione” di cui al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Agenzia, approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 10 febbraio 2022, 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%

Art. 7 – Criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è riferita al periodo di effettivo servizio prestato dal personale dirigente nel corso dell’anno 2022 e, tenuto conto di quanto previsto ai commi 2 e 3, l’importo massimo che ogni unità di personale potrà conseguire è stabilito in € 23.145,42 pari alla retribuzione di risultato media (€ 53.412,51/3 = 17.804,17) maggiorata del 30%.
2. Ogni unità di personale dirigente, all’esito della valutazione, potrà conseguire un punteggio massimo di 10 punti. Ai sensi dell’articolo 28 del CCNL relativo al personale dell’area funzioni centrali triennio 2016 – 2018, fino ad un numero massimo di 1 unità di personale dirigente e a condizione che il punteggio conseguito sia almeno pari a 9,5/10, lo stesso è maggiorato del 30% secondo quanto previsto al comma 3. Nel caso in cui il punteggio di 9,5/10 sia conseguito da più di una unità di personale dirigente la maggiorazione è comunque assegnata ad una sola unità di personale secondo i seguenti criteri:
 - a. Maggior punteggio conseguito;
 - b. a parità di punteggio conseguito ai sensi della lettera a), maggior punteggio attribuito alla performance organizzativa di Area;
 - c. a parità di punteggio conseguito ai sensi della lettera b), maggior punteggio attribuito alla dimensione delle competenze e comportamenti;
 - d. in caso di ulteriore parità nel punteggio sarà data priorità al personale dirigente che non ha in precedenza ottenuto il premio di eccellenza o che l’ha ottenuto in annualità meno recenti.
3. Tenuto conto di quanto previsto al comma 2, la retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente è determinata come di seguito indicato:

P_i = Punteggio Individuale conseguito da ciascun dirigente

$Coeff$ = coefficiente del singolo dirigente pari a:

- 1,3 se P_i compreso tra 9,5 e 10 e con riferimento ad 1 unità di personale dirigente ai sensi del comma 2;

- 1 se P_i compreso tra 9,5 e 10 e con riferimento alle restanti unità di personale dirigente ai sensi del comma 2;
- per $6 \leq P_i < 9,5$, $Coeff = P_i/10$;
- per $P_i < 6$, $Coeff = 0$

$\sum Coeff$ = Sommatoria dei coefficienti attribuiti ai singoli dirigenti

C_i = somma complessiva della retribuzione di risultato distribuibile pari a € 53.412,51.

C_{ie} = Premio conseguito dal singolo dirigente (max € 23.145,42) = $Coeff/\sum Coeff) \times C_i$

Eventuali importi non attribuibili in quanto eccedenti il valore unitario di € 23.145,42 determinano economia del Fondo per l'anno successivo.