

Ipotesi di accordo sulla utilizzazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia e del personale incaricato di funzioni dirigenziali - anno 2012 – Area Dogane

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

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

Parte I - Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	26 giugno 2014	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: il Direttore della Direzione centrale personale e organizzazione</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, UIL PA, CIDA UNADIS, FP CGIL e CONFSAL SALFi</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, UIL PA, FP CGIL e CONFSAL SALFi</p>	
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia e personale incaricato di funzioni dirigenziali su uffici di livello non generale	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia e del personale incaricato di funzioni dirigenziali dell'anno 2012 – Area Dogane.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propeudutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><u>Piano di performance</u></p> <p>L'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010 n. 235 ha rinviato a un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III (articoli da 2 a 11) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 al personale del Ministero dell'economia e delle finanze e delle Agenzie fiscali. Tale decreto non risulta, ad oggi, ancora emanato.</p> <p>D'altronde, si fa osservare che, in applicazione dell'articolo 59 del decreto legislativo n. 300/1999, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia delle dogane stipulano una convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario, e un "Piano strategico annuale" nel cui ambito vengono determinati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere; b) le direttive generali sui criteri della gestione e i vincoli da rispettare; c) le strategie per il miglioramento; d) le risorse disponibili; e) gli indicatori e i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione. <p>Nella convenzione si prevedono inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le modalità di verifica dei risultati di gestione; b) le disposizioni necessarie per assicurare al ministero la conoscenza dei fattori gestionali interni all'agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse. Le informazioni devono essere assunte in forma organizzata e sistematica ed esser tali da consentire una appropriata valutazione dell'attività svolta dall'agenzia; c) le modalità di vigilanza sull'operato dell'agenzia sotto il profilo della trasparenza, dell'imparzialità e della correttezza nell'applicazione delle norme, con particolare riguardo ai rapporti con i contribuenti. <p>Nella convenzione sono altresì stabiliti gli stanziamenti, destinati a finanziare:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gli oneri di gestione calcolati, per le diverse attività svolte dall'agenzia, sulla base di una efficiente conduzione aziendale e dei vincoli di servizio imposti per esigenze di carattere generale; b) le spese di investimento necessarie per realizzare i miglioramenti programmati; c) la quota incentivante connessa al raggiungimento degli obiettivi della gestione è graduata in modo da tenere conto del miglioramento dei risultati complessivi e del recupero di gettito nella lotta all'evasione effettivamente conseguiti. <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></p> <p>In seguito all'approvazione della legge 190 del 2012 e del decreto legislativo 33 del 2013, con determinazione direttoriale n. 10734/RI del 28 aprile 2014, l'Agenzia delle dogane e dei monopoli ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, e i correlati Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 e Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.</p>
--	---	---

		<p><u>Obbligo di pubblicazione</u></p> <p>Nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", l'Agenzia delle dogane pubblica stabilmente tutte le informazioni indicate nel Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016. Con riferimento alla materia del personale, sono tra l'altro pubblicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli accordi sulla utilizzazione dei fondi per la contrattazione integrativa; - i dati sulla dotazione organica ricavati dalle tabelle del conto annuale; - i <i>curricula</i> dei dirigenti e le rispettive retribuzioni, con specifica evidenza in ordine alle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; - i <i>curricula</i> dei titolari di posizioni organizzative; - gli incarichi di consulenza attribuiti (nessuno dal 2010); - le informazioni sul personale con contratto a tempo determinato; - gli incarichi autorizzati e conferiti ai dipendenti dell'Agenzia; - i monitoraggi sui procedimenti disciplinari e sulle sanzioni irrogate; - i tassi di assenza e di presenza distinti per strutture di livello dirigenziale, con cadenza trimestrale. <p><u>Relazione della Performance</u></p> <p>Nel rinviare a quanto già esposto alla sezione Piano della performance, si fa osservare che la certificazione annuale dei risultati della gestione, funzionale anche all'assegnazione della quota incentivante, avviene attraverso un rapporto di verifica predisposto dal Ministero dell'economia e delle finanze, Ufficio Agenzie ed Enti della fiscalità. Il rapporto relativo all'anno 2012 è stato sottoscritto dal Capo del Dipartimento delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia in data 12 luglio 2013.</p> <p>Sia il piano annuale allegato alla Convenzione triennale, sia il correlato rapporto di verifica sono annualmente pubblicati sul portale del competente Dipartimento delle Finanze alla sezione "Missione".</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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)

All'articolo 1 dell'accordo, in applicazione dell'articolo 58 del CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, e dell'articolo 23 CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, sono convenuti i criteri per la distribuzione economica dell'indennità di risultato in relazione ai diversi punteggi attribuibili ai dirigenti e al personale incaricato di funzioni dirigenziali secondo il sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

A fronte dei punteggi assegnati come risultanti dal sistema di valutazione, il trattamento economico è così attribuito:

- ✓ in misura pari a zero per punteggi inferiori a 90;
- ✓ in misura pari al 70 per cento della retribuzione spettante per punteggi da ≥ 90 e $\leq 97,5$;
- ✓ in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da $> 97,5$ a ≤ 118 ;
- ✓ in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da > 118 a ≤ 120 , con un bonus aggiuntivo di € 100.

Il criterio proporzionale di remunerazione dell'indennità di risultato ha permesso di ottenere una ancor più ampia differenziazione delle valutazioni che possono essere esattamente graduate in relazione alle prestazioni effettivamente rese, anche nell'ambito della stessa fascia di valutazione (vedasi tabella di pag. 6).

Il Sistema di Valutazione dei dirigenti di seconda fascia (Si.Va.D.) e degli incaricati di funzioni dirigenziali è entrato a regime fin dal 1999 presso l'amministrazione doganale così come presso le altre articolazioni dell'amministrazione finanziaria.

Per valutare i risultati della gestione in rapporto agli obiettivi assegnati, l'Agenzia si è, da ultimo, dotata di un sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale (determinazione direttoriale n. 37748 del 30 dicembre 2010 emanata ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 7 e 30 del D.Lgs. n. 150/2009 e in conformità alle linee guida impartite dalla CIVIT con delibera n. 104/2010).

Il sistema di valutazione dell'Agenzia prevede l'assegnazione di obiettivi annuali di *performance* individuale cui corrispondono differenti giudizi di valutazione, basati sull'apprezzamento dei risultati attraverso una procedura articolata nelle seguenti fasi:

- ✓ *assegnazione degli obiettivi*: ai dirigenti/incaricati di funzioni dirigenziali vengono attribuiti obiettivi diversi, in funzione della specifica attività svolta dalla struttura a cui sono preposti. Per le strutture a prevalente attività diretta vengono assegnati, di norma, n. 4 obiettivi rappresentativi e n. 1 obiettivo quantitativo (c.d. obiettivo sintetico), mentre ai responsabili di uffici dirigenziali a prevalente attività indiretta vengono assegnati solo obiettivi rappresentativi (di norma n. 5 obiettivi rappresentativi). Fino all'anno 2011, l'obiettivo relativo alla valutazione delle capacità manageriali e delle competenze organizzative - con un peso del 20 per cento - era inserito tra gli obiettivi rappresentativi, in conformità con quanto stabilito dal CCNL stipulato in data 5 aprile 2001. Si trattava quindi di un obiettivo utile per valorizzare, accanto ai risultati gestionali, le capacità manageriali. Nel 2012 la valutazione delle capacità manageriali è stata estrapolata dalla obiettivi rappresentativi e ha assunto un peso maggiore pari al 25 per cento;

- ✓ *gestione/controllo dell'avanzamento degli obiettivi assegnati*: viene così monitorato sia il livello di conseguimento degli obiettivi sia la qualità della prestazione come manifestata in concreto. Il monitoraggio della qualità della prestazione permette a valutati e valutatori di acquisire elementi tratti da fatti e situazioni reali, utili per la futura valutazione;
- ✓ *consuntivazione dei risultati finali*: vengono acquisiti i dati che costituiscono la base della valutazione del dirigente/incaricato di funzioni dirigenziali da parte del superiore gerarchico (valutatore diretto).

La valutazione è così strutturata:

- ✓ *valutazione dei risultati conseguiti*, basata sulla verifica del livello di corrispondenza tra gli obiettivi assegnati al titolare di una posizione dirigenziale e i risultati effettivamente ottenuti da quest'ultimo nell'esercizio della funzione affidatagli;
- ✓ *valutazione della qualità della prestazione*, basata sul confronto tra comportamenti organizzativi e capacità manageriali attesi dall'organizzazione e ruolo effettivamente esercitato dal valutato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Risultati, comportamenti organizzativi e capacità manageriali contribuiscono a individuare la prestazione effettiva del dirigente/incaricato di funzioni dirigenziali valutato. La prestazione effettiva include, pertanto, non solo i risultati conseguiti ma anche la qualità della prestazione resa.

È bene precisare che le fasce di valutazione individuate nell'ambito del descritto Sistema di valutazione sono articolate come riepilogato nella seguente tabella:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO
ECCELLENTE	>115 e <= 120
PIU' CHE ADEGUATO	>105 e <=115
ADEGUATO	>= 97,5 e <= 105
MIGLIORABILE	>=90 e < 97,5
NON ADEGUATO	< 90

La somma dei punteggi attribuiti a tutti gli obiettivi costituisce la base per la corresponsione della c.d. "retribuzione di risultato" – prevista dal vigente CCNL.

A norma dell'art. 5, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 286 del 1999, la valutazione è articolata su due livelli costituiti dal valutatore di prima istanza (coincidente con l'immediato superiore gerarchico del dirigente/incaricato di funzioni dirigenziali) e dal valutatore di seconda istanza (coincidente con il Direttore dell'Agenzia).

Tale sistema, sperimentato per oltre un decennio, è stato sottoposto nel 2010 al vaglio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ed è, quindi, divenuto parte integrante del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia delle dogane.

Si attesta che le modalità individuate per l'erogazione della retribuzione di risultato consentono di rispettare le disposizioni recate dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, con riguardo alla soglia del personale da collocare nella fascia più elevata (non superiore a una quota pari al 30 per cento). Il citato comma prevede: "*Nell'ambito di quanto previsto al comma 2 ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.*".

Il numero dei soggetti valutati (218) risulta maggiore degli uffici dirigenziali attivi (213) in quanto alcuni di essi sono stati coperti nel corso del 2012 da più soggetti, a causa delle cessazioni/revoche intervenute in corso d'anno.

All'articolo 2 dell'accordo viene convenuta l'utilizzazione complessiva delle risorse confluite nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia e del personale incaricato di funzioni dirigenziali su uffici di livello non generale relativo all'anno 2012.

La prima delle utilizzazioni proposte, per un importo pari a € 7.646.717,52, concerne il finanziamento della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, tenuto conto di quanto previsto dell'articolo 56 del CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, e dall'articolo 22 CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. La parte variabile dell'indennità di posizione tiene conto della graduazione delle posizioni dirigenziali definita ai sensi delle disposizioni dell'articolo 55 del citato CCNL 2002-2005. Per l'allora Agenzia delle dogane, tali posizioni erano articolate su quattro livelli retributivi (per effetto dell'incorporazione dell'ex Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato articolati in cinque livelli retributivi) in ragione della complessità organizzativa, delle responsabilità derivanti dalla posizione e del rischio gestionale assunto.

La seconda delle utilizzazioni proposte, per un importo di € 18.000,00, riguarda il finanziamento degli incarichi ad interim.

Tali incarichi comportano il riconoscimento di un'indennità aggiuntiva definita, con l'accordo del 12 luglio 2007, nella misura del 20 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico, in applicazione dell'articolo 62, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, come integrato dall'articolo 28 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Nel 2012 gli incarichi conferiti a tale titolo ammontano a 9 unità.

La terza utilizzazione proposta, per un importo di € 5.104.648,95, riguarda la retribuzione di risultato.

Nel rinviare per gli aspetti sulla valutazione a quanto già esposto all'art. 1, si riportano di seguito gli elementi informativi circa le risorse destinate a finanziare tale utilizzo.

Si tratta delle risorse previste dall'articolo 59, comma 3, lettere f) e g), del CCNL Area VI dirigenti per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

Sono le somme accertate e trasferite all'Agenzia a titolo di quota incentivante correlata al raggiungimento degli obiettivi della gestione, secondo quanto dettato dall'articolo 59, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e ai sensi del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 febbraio 2014, concernente le somme accertate ex articolo 12, comma 1 e 2, del decreto legge 28 marzo 1997 n. 79 e successive modifiche e integrazioni, registrato dalla Corte dei Conti il 24 febbraio 2014.

Con l'accordo sottoscritto in data 26 giugno 2014 (All. 1) tra l'Agenzia delle dogane (Direttore centrale per il personale e l'organizzazione) e le Organizzazioni sindacali nazionali dell'Area VI dirigenti (CISL FP, UIL PA, CIDA UNADIS, FP CGIL e CONFASAL SALFi) e del comparto Agenzie fiscali (CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFASAL SALFi, RdB PI e FLP), è stata convenuta la destinazione di tali ulteriori risorse variabili, attribuendo al personale dirigente di seconda fascia e al personale con incarico dirigenziale su uffici di livello non generale un importo di € 1.650.000,00 a titolo di quota incentivante e di € 1.999.488,01 a titolo di somme accertate ex D.M. 6 febbraio 2014.

Delle risorse assegnate con D.M. 6 febbraio 2014 è stato possibile utilizzare una somma non superiore a € 1.008.208,50 tenuto conto del "tetto" previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, "tetto" determinato nell'atto di costituzione in € 12.769.366,47 al netto degli oneri riflessi.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli utilizzi convenuti per l'anno 2012.

Utilizzazione del Fondo <i>(Importi al netto degli oneri riflessi)</i>	
Destinazioni	Anno 2012
Indennità di posizione, parte fissa e parte variabile	€ 7.646.717,52
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 18.000,00
Retribuzione di risultato	€ 5.104.648,95
Totale	€ 12.769.366,47

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

II.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

In fase di chiusura dell'esercizio contabile, l'Agenzia definisce le risorse da destinare ai fondi della contrattazione integrativa per consentire i necessari accantonamenti in bilancio.

Nell'allegato atto di costituzione definitiva (All. 2), adottato dall'Agenzia con provvedimento n. 16147/RI del 26 giugno 2014, sono riepilogate le risorse economiche già accantonate per il Fondo del personale dirigente di seconda fascia e del personale con incarico dirigenziale su uffici di livello non generale relativo all'anno 2012.

II.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Confluiscono nel Fondo le seguenti risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte al netto degli oneri riflessi:

- Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche (ai sensi dell'art. 59, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003) assegnate all'Agenzia dall'ex Ministero del Tesoro e rideterminate a fronte di 213 uffici esistenti, per un importo pari a € 7.098.646,11.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'art. 59, comma 7, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo totale pari a € 423.852,45.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'art. 7, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2004-2005, per un importo totale pari a € 270.477,55.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'art. 22 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 (pag. 5), per un importo pari a € 593.799,13.

Gli incrementi contrattuali determinati sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali, previsti dall'art. 7 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2008-2009 (pag. 5), per un importo pari a € 240.432,33.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

La retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati nell'anno 2011 e negli anni precedenti (riepilogata nell'allegato atto di costituzione) in applicazione dell'art. 59, comma 3, lett. b), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 1.483.950,40.

II.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Confluiscono nel Fondo le seguenti risorse variabili esposte al netto degli oneri riflessi:

- ✓ la *quota incentivante* correlata al raggiungimento degli obiettivi della gestione, in applicazione dell'art. 59, terzo comma, lettera f), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 1.650.000,00;
- ✓ le *risorse accertate con D.M. del 6 febbraio 2014* - concernente le somme assegnate ex art. 12, comma 1 e 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 e successive modifiche e integrazioni - registrato dalla Corte dei Conti in data 24 febbraio 2014, in applicazione dell'art. 59, comma 3, lettera g), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 1.006.496,02;
- ✓ gli *incarichi aggiuntivi* di cui all'art. 24, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 61, comma 2, del per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo pari a € 1.712,48.

II.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

L'importo complessivamente reso disponibile per il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2012 – Area Dogane, pari a € 13.762.358,46, è stato decurtato di un importo pari a € 992.991,99 per consentire il rispetto del “tetto” previsto dall'articolo 9, comma 2-*bis*, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, “tetto” determinato nell'atto di costituzione in € 12.769.366,47 al netto degli oneri riflessi.

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle somme che, a vario titolo, affluiscono al Fondo del personale dirigente di seconda fascia e del personale con incarico dirigenziale su uffici di livello non generale relativo all'anno 2012 risulta così ripartito:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 10.111.157,97;
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 2.658.208,50;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, per un importo di € 12.769.366,47.

II.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato poiché l'Agenzia delle dogane opera in regime di contabilità civilistica.

II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nessuna.

II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia e del personale incaricato di funzioni dirigenziali, pari a € 12.769.366,47 viene utilizzato, per l'anno 2012, per finanziare i seguenti istituti:

- ✓ la *retribuzione di posizione* (parte fissa e parte variabile) è stata erogata nell'anno 2012 a favore di 218 dirigenti di seconda fascia e incaricati di funzioni dirigenziali, per un importo di € 7.646.717,52. Rispetto ai 213 uffici attivi il numero di 218 rappresenta il valore di copertura degli stessi uffici espresso in anni-persona, al netto degli incarichi *ad interim*;
- ✓ gli *incarichi ad interim* per un importo stimato pari a € 18.000,00;
- ✓ la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti di seconda fascia e al personale incaricato di funzioni dirigenziali su uffici di livello non generale nell'anno 2012 per un importo pari a € 5.104.648,95.

II.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna.

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Sintesi, sottoposta a certificazione, delle destinazioni:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1, nessuna;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2, per un importo di € 12.769.366,47;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3, nessuna;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo), per un importo complessivo di € 12.769.366,47.

II.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

II.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Con le risorse aventi carattere di certezza e stabilità (€ 10.111.157,97) è stata prioritariamente garantita la copertura dell'importo occorrente per la retribuzione di posizione e degli incarichi *ad interim* conferiti (€ 7.664.717,52).

II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Costituzione del Fondo (importi al netto degli oneri riflessi)			
Fonti alimentanti	Anno 2011	Anno 2012	Variazione 2012/2011
Risorse storiche assegnate all'Agenzia	€ 7.098.646,11	€ 7.098.646,11	€ 0,00
Incrementi contrattuali per il quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003	€ 423.852,45	€ 423.852,45	€ 0,00
Incrementi contrattuali per il quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2004-2005	€ 270.477,55	€ 270.477,55	€ 0,00
Incrementi contrattuali per il quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007	€ 593.799,13	€ 593.799,13	€ 0,00
Incrementi contrattuali per il quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2008-2009	€ 240.432,33	€ 240.432,33	€ 0,00
Retribuzione individuale di anzianità	€ 1.440.216,99	€ 1.483.950,40	€ 43.733,41
Risorse derivanti dagli incarichi aggiuntivi	€ 1.789,05	€ 1.712,48	-€ 76,57
Quota incentivante	€ 214.573,96	€ 1.650.000,00	€ 1.435.426,04
Risorse ex art. 12, comma 1 e 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79	€ 2.485.578,90	€ 1.006.496,02	-€ 1.479.082,88
Totale	€ 12.769.366,47	€ 12.769.366,47	€ 0,00

Utilizzazione del Fondo (importi al netto degli oneri riflessi)			
Destinazioni	Anno 2011	Anno 2012	Variazione 2011/2012
Indennità di posizione	€ 7.971.764,52	€ 7.646.717,52	-€ 325.047,00
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 13.000,00	€ 18.000,00	€ 5.000,00
Retribuzione di risultato	4.784.601,95	€ 5.104.648,95	€ 320.047,00
Totale	€ 12.769.366,47	€ 12.769.366,47	€ 0,00

II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato poiché l'Agenzia opera in regime di contabilità civilistica.

II.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'importo complessivo del Fondo è pari € 12.769.366,47 ed è quindi - come esposto nell'allegato atto di costituzione definitiva - di importo pari al "tetto" determinato in applicazione di quanto dettato dall'art. 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122.

Si rinvia all'allegato atto di costituzione per il dettaglio della determinazione del limite al Fondo per l'anno 2012.

II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse del Fondo del personale dirigente di seconda fascia e del personale con incarico dirigenziale su uffici di livello non generale relativo all'anno 2012, trovano copertura finanziaria nell'ambito degli accantonamenti effettuati per l'esercizio finanziario 2012, evidenziati nelle note integrative del bilancio di questa Agenzia, nonché dalle risorse trasferite con D.M. 6 febbraio 2014.