

Relazione illustrativa all'accordo per la ripartizione fondo anno 2012 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	26 settembre 2013
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Direttore• Dirigente responsabile del settore amministrazione, affari legali e finanza Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CIDA FP• FIT – CISL• UIL PA• UIL Trasporti• USB PI• USPPI/APAC Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• FIT – CISL• UIL PA• UIL Trasporti• USB PI• USPPI/APAC
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione del fondo 2012 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

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	Si rinvia alle osservazioni in calce
Eventuali osservazioni		
<p>In fase di prima applicazione del D.Lgs. n.162/2007, il funzionamento dell'Agenzia è stato assicurato tramite l'utilizzo, ex art. 4, comma 8, dello stesso D.Lgs., di personale proveniente dai ruoli del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nonché da Società del Gruppo Ferrovie dello Stato, che conservava comunque il rapporto di lavoro con la società di provenienza.</p> <p>In esito alla pubblicazione del D.P.R. n. 224/2011 inerente le modalità di reclutamento dell'ANSF, avvenuta il 19 gennaio 2012, l'Agenzia ha avviato la procedura di reclutamento delle risorse sino ad allora utilizzate ed in data 27 settembre 2012 ha completato detto iter, in accordo a quanto stabilito agli artt. 17 e 18 del citato D.P.R. 224/2012, procedendo all'inquadramento, con decorrenza contrattuale 1 ottobre 2012, di n. 92 unità di personale.</p> <p>A seguito del citato, primo inquadramento di personale, l'Agenzia ha provveduto a formulare la richiesta di parere alla CiVIT, prevista ai sensi dell'art. 14, comma 3, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in ordine alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Raccolto il parere favorevole dalla CiVIT con Delibera n.13 del 7 marzo 2013, l'ANSF ha effettuato la nomina dell'OIV in data 21 marzo 2013 e successivamente, in data 20 maggio 2013, con Decreto Direttoriale è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance e, in data 25 giugno 2013, con Decreto Direttoriale è stato adottato il Piano della Performance.</p> <p>Considerato, quindi, che l'ANSF ha potuto, solo recentemente dotarsi di personale proprio ed avviare la fase di funzionamento a regime, nonché considerata la citata nomina dell'OIV avvenuta solo nel 2013 e la recente adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del Piano della Performance, la stessa Agenzia non ha ancora potuto procedere alla formulazione ed adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013. Detto adempimento potrà essere certamente assolto nel 2013.</p> <p>In ogni caso, sulla base delle attribuzioni assegnate in materia di sicurezza del trasporto ferroviario, nonché in esito all'emanazione della Direttiva del Ministro Prot. n. 39 del 01/02/2012,</p>		

che ha individuato le priorità e gli obiettivi dell'ANSF da realizzarsi nell'anno 2012, l'Agenzia ha adottato, per l'anno di cui trattasi, un sistema di monitoraggio che comprende specifiche schede-obiettivo, approvate dal Ministero vigilante, concernenti i singoli programmi di azione ed risultati attesi espressi sulla base di indicatori individuati per la misurabilità dei risultati stessi. Dette schede-obiettivo, analoghe a quelle utilizzate nel sistema per la valutazione della performance dal Ministero vigilante, consentono la verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati, nel 2012, a ciascun Settore (ufficio dirigenziale dell'ANSF) e, pertanto, potranno essere utilizzate, per questa fase iniziale (2012), ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti e del personale assegnato ai diversi Settori dell'Agenzia. Comunque, la retribuzione di risultato sarà erogata a valle dell'adozione del Sistema di misurazione della performance, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, del Piano della performance, nonché della validazione della Relazione sulla performance.

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

Il decreto-legge 25 settembre 2009, n. 135 dispone che al personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie si applica il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV) e che il decreto legislativo 25 febbraio 1999, n. 66, inoltre, dispone che al personale dell'ANSV è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC).

In data 26 settembre 2013, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'accordo per la ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti relativo all'anno 2012; tale intesa ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 e degli artt. 52 e seguenti del CCNL ENAC per il personale dirigente per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 e successive modifiche ed integrazioni, e si applica al personale dirigente.

Ai fini della determinazione della consistenza iniziale del fondo - effettuata con atto prot. n. 006684/2013 del Direttore dell'Agenzia - si sono prese a riferimento le Note prot. n. 21122 P-4.17.1.12.5 del 25 maggio 2012 e prot. n. 45228 del 22 maggio 2012, rispettivamente del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, relative all'accertamento congiunto di cui al D.lgs. n. 165/2001, integrate dalle note prot. n. 10045 P-4.17.1.14.5 del 27 febbraio 2013, prot. n. 16620 del 26 febbraio 2013, prot. n. 0037176 P-4.17.1.14.5 del 7 agosto 2013 e prot. n. 67111 del 06 agosto 2013, con le quali le predette Amministrazioni hanno rideterminato il valore pro-capite dei fondi sulla base dei valori determinati per ENAC nell'anno 2010 e fornito ulteriori precisazioni.

In particolare le predette Amministrazioni hanno determinato in € 54.923,25 il valore pro-capite del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Questa Amministrazione ha quindi proceduto alla determinazione iniziale dei fondi per la contrattazione integrativa moltiplicando il suddetto valore medio pro-capite per il numero delle unità di personale in servizio e rapportato al periodo di svolgimento delle prestazioni da remunerare, a partire dall'effettiva immissione in servizio del personale.

Sulla base di quanto premesso, l'accordo di cui trattasi è il primo riguardante il personale dirigente dell'ANSF, è relativo esclusivamente all'ultimo trimestre dell'anno 2012 e disciplina la destinazione delle risorse del fondo 2012 tra gli istituti contrattuali previsti dal CCNL di riferimento.

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) indennità 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

Premesso che l'implementazione del sistema della performance e la relativa definizione degli strumenti e delle modalità idonee a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, ha avuto piena attuazione nel 2013, l'accordo di cui trattasi risulta comunque 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 produttività in base al raggiungimento degli obiettivi da parte del Settore di appartenenza da realizzarsi nell'anno 2012, riportati nelle schede-obiettivo approvate dal Ministero vigilante, nonché in relazione agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

A tal proposito si ricorda che l'accordo prevede di erogare la componente retributiva di risultato individuando tre fasce di merito e di collocare nella fascia più alta una quota non superiore al 30% del personale, in accordo a quanto previsto rispettivamente ai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, secondo i seguenti criteri:

- 1) ai dirigenti che all'esito del procedimento di valutazione abbiano riportato un punteggio compreso fra 100 e 96, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 120;

-
- 2) ai dirigenti che all'esito del procedimento di valutazione abbiano riportato un punteggio compreso fra 95 e 91, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 110;
 - 3) ai dirigenti che all'esito del procedimento di valutazione abbiano riportato un punteggio inferiore a 91, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 100,

in rapporto al periodo di svolgimento della prestazione da remunerare a partire dall'effettiva immissione in servizio.

- 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, stante la ridotta attuale dotazione di personale in servizio rispetto alle unità previste nel ruolo organico di cui allo Statuto dell'ANSF (D.P.R. n. 34/2009).

Alla luce di quanto sopra esposto, l'accordo in argomento prevede di corrispondere il 19% 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.