

Ipotesi di accordo sulla utilizzazione del Fondo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2021

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	7 dicembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: il Direttore della Direzione Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, CIDA, UIL PA, DIRSTAT FIALP, UNADIS, FP CGIL. Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP, CIDA, UIL PA, DIRSTAT FIALP, UNADIS, FP CGIL.	
Soggetti destinatari	Dirigenti di seconda fascia	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di accordo sulla utilizzazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'anno 2021: <i>retribuzione di posizione</i> e di <i>risultato</i> , <i>interinato</i> e <i>mobilità incentivata</i> .	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti.
		Nessun rilievo.

	<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>In applicazione di quanto dettato dall'articolo 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010 n. 235, è stato adottato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 giugno 2016, n. 158, recante 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.</p> <p>Anche prima dell'emanazione del citato DPCM, il sistema convenzionale introdotto dal decreto istitutivo delle Agenzie fiscali (articolo 59 del decreto legislativo n. 300/1999) risultava già sostanzialmente allineato ai criteri della <i>performance</i> indicati dalla riforma introdotta dal decreto 150 del 2009.</p> <p>Il Ministro dell'economia e delle finanze e l'Agenzia stipulano una convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario, e un "Piano annuale" nel cui ambito vengono determinati:</p> <ol style="list-style-type: none"> i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere; le direttive generali sui criteri della gestione e i vincoli da rispettare; le strategie per il miglioramento; le risorse disponibili; gli indicatori e i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione. <p>Nella convenzione si prevedono inoltre:</p> <ol style="list-style-type: none"> le modalità di verifica dei risultati di gestione; 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 essere tali da consentire una appropriata valutazione dell'attività svolta dall'agenzia; 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> <ol style="list-style-type: none"> 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; le spese di investimento necessarie per realizzare i miglioramenti programmati; la quota incentivante connessa al raggiungimento degli obiettivi assegnati. <p>Per fornire una rappresentazione unitaria e organica di tutti gli aspetti afferenti il ciclo di programmazione della <i>performance</i>, a partire dal triennio 2010-2012, l'Agenzia si è dotata di un documento triennale dedicato, denominato "Piano della performance", aggiornato annualmente e disponibile sul sito internet alla sezione "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".</p> <p>Secondo quanto dettato dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dal collegato DPR 24 giugno 2022, n. 81, a partire dall'anno 2022 i contenuti del piano della performance sono assorbiti dal nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</p>
--	---	---

		<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> In applicazione della legge 190 del 2012 e del decreto legislativo 33 del 2013, con determinazione direttoriale n. 10734/RI del 28 aprile 2014, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Agenzia delle dogane e dei monopoli si è dotata del Piano triennale di prevenzione della corruzione e dei correlati Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Il citato Piano triennale, denominato "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", è annualmente aggiornato e disponibile sul sito internet alla sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" alla voce "Piano triennale di prevenzione della corruzione e la trasparenza". Secondo quanto dettato dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dal collegato DPR 24 giugno 2022, n. 81, a partire dall'anno 2022 i contenuti del piano della performance sono assorbiti dal nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</p> <p><u>Obbligo di pubblicazione</u> Nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", l'Agenzia delle dogane e dei monopoli pubblica stabilmente tutte le informazioni previste e indicate nell'ambito del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità. Con riferimento alla materia del personale, sono tra l'altro pubblicati: - 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 alle componenti legate alla valutazione di risultato; - i <i>curricula</i> dei titolari di posizioni organizzative; - gli incarichi di consulenza attribuiti; - le informazioni sul personale con contratto a tempo determinato; - gli incarichi autorizzati e conferiti ai dipendenti; - i monitoraggi sui procedimenti disciplinari e sulle sanzioni irrogate; - i tassi di assenza e di presenza distinti per strutture di livello dirigenziale, con cadenza mensile.</p> <p><u>Relazione della performance</u> Nel rinviare a quanto già esposto alla sezione Piano della <i>performance</i>, si fa osservare che i risultati di periodo e annuali della gestione sono oggetto di formale certificazione da parte del Dipartimento delle finanze, Direzione agenzie ed enti della fiscalità. Anche ai fini della completa assegnazione della quota incentivante, viene redatto un rapporto annuale di verifica sottoscritto dal Direttore Generale delle Finanze e dal Direttore dell'Agenzia. Sia il piano annuale allegato alla Convenzione triennale, sia il correlato rapporto di verifica sono pubblicati sul portale dell'Agenzia alla sezione "Amministrazione trasparente", voce "Performance" (<i>Convenzioni e Relazioni sulla performance</i>).</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)

L'ipotesi di accordo è riferito all'annualità 2021 e riguarda il personale dirigente di seconda fascia e gli incaricati di funzioni dirigenziali su uffici di livello non generale dell'Agenzia.

All'**articolo 1** dell'ipotesi di accordo viene riepilogata la ripartizione tra i diversi utilizzi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2021 (d'ora in avanti Fondo 2021), per un importo pari a **€ 11.301.155,32**.

La prima delle utilizzazioni proposte, per un importo rilevato pari a **€ 5.288.255,92**, concerne il finanziamento della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile. La retribuzione di posizione è articolata nell'Agenzia su cinque livelli retributivi in relazione alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione e al rischio gestionale assunto.

All'**articolo 2** dell'ipotesi di accordo, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 28 del CCNL dell'Area Funzioni centrali, per un importo complessivo di **€ 5.612.899,40**, è finanziata la retribuzione di risultato in favore del personale dirigente di seconda fascia e del personale incaricato di funzioni dirigenziali (articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001). Tale retribuzione è calcolata in relazione ai diversi punteggi attribuiti dal sistema di valutazione adottato dall'Agenzia, tenuto conto del periodo in cui l'attività di direzione è stata esercitata e della presenza in servizio.

A fronte dei punteggi assegnati come risultanti dal sistema di valutazione e in relazione al periodo in cui l'attività di direzione è stata esercitata, il trattamento economico è così attribuito:

- ✓ in misura pari a zero per punteggi inferiori a 90;
- ✓ in misura pari al 50 per cento della retribuzione spettante per punteggi da ≥90 e ≤97,5;
- ✓ in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto per punteggi da >97,5 a <117;
- ✓ in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto e comunque con importi più elevati del 30 per cento, rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato per punteggi ≥117.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 28, comma 5, del CCNL dell'Area Funzioni centrali, in sede di contrattazione è stato convenuto che nella classe di punteggio più elevata (≥117) non possono essere collocati più del 35 per cento del personale.

Il criterio proporzionale di remunerazione dell'indennità di risultato permette 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 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 poi dotata di un sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale sempre più evoluto, che 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 vengono attribuiti obiettivi diversi, in funzione della specifica attività svolta dalla struttura cui sono preposti. Per le strutture a prevalente attività

diretta vengono assegnati non più di tre obiettivi rappresentativi e un obiettivo quantitativo (c.d. obiettivo sintetico), mentre ai responsabili di uffici dirigenziali a prevalente attività indiretta vengono assegnati solo obiettivi rappresentativi (non più di 4). Fino all'anno 2010, l'obiettivo relativo alla valutazione delle capacità manageriali - con un peso del 20 per cento - era inserito tra gli obiettivi rappresentativi. 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 sezione degli obiettivi rappresentativi e ha assunto un peso sempre maggiore. Dall'anno 2014, il peso relativo di tale fattore è cresciuto progressivamente fino a raggiungere, nel 2018, il 40 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 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 conseguiti e capacità manageriali dimostrate forniscono una esauriente rappresentazione della prestazione resa dal dirigente valutato. La prestazione effettiva include, pertanto, non solo i risultati conseguiti ma anche la qualità della prestazione resa.

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 "retribuzione di risultato" prevista dal vigente CCNL.

A norma dell'articolo 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) e dal valutatore di seconda istanza (coincidente con il Direttore dell'Agenzia).

All'**articolo 3** dell'ipotesi di accordo viene convenuto il finanziamento degli *incarichi ad interim* nell'ipotesi di sostituzione del dirigente disciplinata dall'articolo 62, commi 3, 4 e 5, del CCNL 1° agosto 2006, cui si rinvia per effetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 10, del CCNL dell'Area Funzioni centrali, per un importo di € 400.000,00.

Il trattamento economico dell'interinato per il personale dirigente è stato articolato nelle seguenti fattispecie:

- il 25 per cento in caso di incarico su un ufficio ubicato in una sede diversa da quella dell'incarico affidato in titolarità (comune distante oltre 50 km) ove non è attivata una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 1, comma 93, lett. a), della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (d'ora in avanti *PO ex lege*);
- il 20 per cento nel caso di:
 - incarico su un ufficio ubicato in una sede diversa da quella dell'incarico affidato in titolarità (comune distante oltre 50 km) ove è attivata una *PO ex lege*;
 - incarico su un ufficio ubicato nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ove non è attivata una *PO ex lege*;
- il 15 per cento nel caso di:
 - incarico su ufficio ubicato nella stessa sede o nello stesso comune dell'incarico affidato in titolarità ove è attivata una *PO ex lege*;
 - ciascun incarico successivo al primo.

All'articolo 4 dell'ipotesi di accordo, secondo quanto previsto dall'articolo 61, commi 1 e 2, del CCNL 1° agosto 2006, cui si rinvia per effetto di quanto dettato dall'articolo 1, comma 10, del CCNL dell'Area Funzioni centrali, vengono remunerati i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi attraverso l'incremento della retribuzione di risultato che viene loro corrisposta. In ragione dell'impegno richiesto, il 66 per cento dell'importo corrispondente all'incarico aggiuntivo svolto, una volta detratti gli oneri a carico dell'Agenzia, viene assegnato al dirigente; la restante parte incrementa le risorse stanziata a titolo di indennità di risultato in favore di tutto il personale beneficiario. L'importo complessivamente disponibile nel 2021 è risultato di € 24.000,00 (somme extra tetto), come rilevato nell'unito atto di costituzione (All. 1).

All'articolo 5 dell'ipotesi di accordo, secondo quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL dell'Area Funzioni centrali, nel limite di un importo del 5 per cento delle risorse complessivamente destinate a finanziare la retribuzione di risultato, l'importo di € 280.644,97 è destinato a finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale che viene corrisposto nei seguenti valori fissi annui:

- € 8.000,00 per distanze superiori di 400 km (solo andata);
- € 6.000,00 per distanze comprese tra i 200 km e i 400 km (solo andata);
- € 4.000,00 per distanze comprese tra i 100 km e i 200 km (solo andata).

Viene altresì stabilito che l'incentivo:

- spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio in una sede collocata in provincia diversa da quella nella quale il dirigente sia residente o domiciliato alla data di trasferimento e a condizione che il dirigente prenda servizio e permanga nella sede per tutta la durata dell'incarico;
- è prorogabile una sola volta in caso di rinnovo dello stesso incarico ovvero in caso di attribuzione, sempre d'ufficio, di un diverso incarico nella stessa sede per la durata di tre anni.

Quale clausola di salvaguardia, viene stabilito che qualora lo stanziamento previsto per finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale non fosse sufficiente in relazione alle istanze pervenute saranno ridotti proporzionalmente gli importi annui sopra indicati; qualora viceversa risultasse eccedente rispetto al fabbisogno, la quota rimanente tornerà a incrementare la retribuzione di risultato.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli utilizzi convenuti per l'anno 2020.

Utilizzazione del Fondo	
<i>(Importi al netto degli oneri riflessi)</i>	
Destinazioni	Anno 2020
Retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile	€ 5.288.255,92
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 400.000,00
Retribuzione di risultato	€ 5.612.899,40
<i>di cui per incentivo alla mobilita territoriale</i>	€ 280.644,97
Totale	€ 11.301.155,32

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

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

Illustrazione della costituzione del Fondo relativo all'anno 2020 e individuazione del relativo "tetto"

L'articolo 23, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 prevede che *"al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*.

Il cosiddetto "limite legale" del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato relativamente a 210 posizioni dirigenziali di livello non generale è stato rideterminato in occasione della certificazione del Fondo 2020 in € 12.904.754,13. Tale importo è stato definitivamente certificato dagli Organi di controllo con nota n. DFP-0052764-A-01/07/2022.

In relazione a tale misura generale di contenimento di fondi della contrattazione integrativa e ai puntuali rilievi resi dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato-IGOP in occasione dei fondi relativi ad annualità precedenti (prot. n. 35210 del 12 marzo 2018) circa la necessità che la costituzione del fondo resti sostanzialmente coerente con il numero di dirigenti presenti nell'anno e che non si generino ingiustificati incrementi della retribuzione di risultato, l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2021 è stato determinato in € 11.301.155,32, come specificato nell'unito atto di costituzione.

Tale importo comprende le somme variabili confluite nella misura di € 1.836.246,58 con l'accordo di ripartizione (All. 2) delle somme accertate a titolo di quota incentivante e con il decreto del Ministro dell'Economia e delle finanze del 5 agosto 2022, ed effettivamente utilizzate per € 766.246,59, nonché le somme per incarichi aggiuntivi confluite nel bilancio dell'Agenzia per € 24.000,00.

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**

In relazione alle posizioni attive nell'anno 2021, pari a 210 unità, le risorse storiche (fisse) corrispondono a € 7.437.690,32.

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Si tratta degli incrementi contrattuali determinati in un importo complessivo di € 1.697.454,24 sulla base della massa salariale complessiva percepita dai dirigenti e dal personale incaricato di funzioni dirigenziali previsti dalle seguenti disposizioni contrattuali:

- dall'articolo 59, comma 7, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per un importo totale pari a € 379.993,35.

- dall'articolo 7, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2004-2005, per un importo totale pari a € 254.725,33.
- dall'articolo 22 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, per un importo pari a € 532.937,93.
- dall'articolo 7 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2008-2009, per un importo pari a € 232.509,70;
- dall'articolo 51, comma 1, del CCNL per il triennio normativo ed economico 2016-2018, per un importo pari a € 297.287,93.

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

La retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati nell'anno 2020 e negli anni precedenti incrementa le risorse certe e stabili del Fondo 2021 – in applicazione dell'articolo 51, comma 3, del CCNL dell'Area Funzioni centrali che rinvia all'articolo 59, comma 3, lett. b), del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 – per un importo pari a € 1.370.515,08.

II.1.1 - Sezione II - Risorse variabili

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

- le risorse accertate con D.M. 5 agosto 2022 (articolo 1, comma 7, del d.lgs. 24 settembre 2015, n. 157), registrato dalla Corte dei Conti il 6 settembre 2022, pari a complessivi € 1.836.246,58 (di cui € 811.815,79 a titolo di quota incentivante). Tale importo è utilizzabile in misura ridotta (ovvero per € 766.246,59) per effetto delle misure di contenimento del salario accessorio introdotte dal decreto legge n. 78 del 2015;
- gli incarichi aggiuntivi, disciplinati dall'articolo 61, comma 2, del CCNL dell'Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, cui fa rinvio l'articolo 1, comma 10, del CCNL dell'Area Funzioni centrali, per un importo pari a € 24.000,00;
- la quota della R.I.A. 2021, per un importo di € 5.249,09.

II.1.2 - Sezione III - Decurtazioni del Fondo

L'importo complessivamente reso disponibile nell'ambito del Fondo 2021, pari a € 11.301.155,32, non richiede ulteriori decurtazioni oltre a quelle già applicate a titolo di economia di bilancio e in corrispondenza dei costi sostenuti, nel 2019, per l'attivazione delle *posizioni organizzative ex lege* [articolo 1, comma 93, lett. a), della legge 27 dicembre 2017, n. 205].

II.1.3 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle somme che, a vario titolo, affluiscono al Fondo 2021 risulta così ripartito:

- a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, per un importo pari € 10.505.659,64;
- b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione, per un importo pari a € 795.495,68;
- c) totale risorse a economie di bilancio, per un importo pari a € 1.070.000,00;
- d) totale Fondo sottoposto a certificazione pari a € 11.301.155,32.

II.1.4 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna.

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**

Dell'importo complessivo del Fondo 2021, una quota di € 1.070.000,00 è destinata ad economie di bilancio.

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

Nell'ambito del Fondo 2021, tenuto conto degli accantonamenti esposti nella precedente sezione, l'importo residuo disponibile pari a € 11.301.155,32 viene utilizzato per finanziare i seguenti istituti:

- ✓ la *retribuzione di posizione* (parte fissa e parte variabile) per un importo di € 5.288.255,92;
- ✓ gli *incarichi ad interim* per un importo pari a € 400.000,00;
- ✓ la *retribuzione di risultato* per un importo pari a € 5.612.899,40. Tale importo comprende la somma di € 24.000,00 trasferita a titolo di incarichi aggiuntivi e la somma di € 280.644,97 destinata a finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale, calcolata nella misura del 5 per cento dell'importo stanziato a titolo di retribuzione di risultato secondo quanto dettato dall'articolo 30, comma 2, del CCNL dell'Area Funzioni centrali.

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 II.2.1, nessuna;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II.2.2, per un importo di € 11.301.155,32;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione II.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 di € 11.301.155,32

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

Nessuna.

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 è stata prioritariamente garantita la copertura degli importi occorrenti per il finanziamento della retribuzione di posizione (€ 5.288.255,92), e degli incarichi *ad interim* (€ 400.000,00).

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

Costituzione dei Fondi dirigenti – Confronto 2021/2020 (importi al netto degli oneri riflessi)			
Fonti alimentanti	2020	2021	Variazione 2021/2020
Risorse storiche assegnate	€ 7.437.690,32	€ 7.437.690,32	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2002-2003)	€ 379.993,35	€ 379.993,35	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2004-2005)	€ 254.725,33	€ 254.725,33	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2006-2007)	€ 532.937,93	€ 532.937,93	€ 0,00
Incrementi contrattuali CCNL (biennio 2008-2009)	€ 232.509,70	€ 232.509,70	€ 0,00
Incrementi contrattuali (triennio 2016-2018)	€ 297.287,93	€ 297.287,93	€ 0,00
R.I.A. personale cessato negli anni precedenti	€ 1.357.041,49	€ 1.370.515,08	€ 13.473,59
R.I.A. personale cessato nell'anno del Fondo	€ 5.846,18	€ 5.249,09	€ -597,09
Incarichi aggiuntivi (somme extra tetto)	€ 22.000,00	€ 24.000,00	€ 2.000,00
Quota incentivante	€ 811.815,79	€ 811.815,79	€ 0,00
Risorse ex art. 1, comma 7, del d.lgs. n. 157/2015	€ 1.024.430,80	€ 1.024.430,80	€ 0,00
Risorse ad economie di bilancio	€ -2.800.238,68	€ -1.070.000,00	€ 1.730.238,68
Totale	€ 9.556.040,14	€ 11.301.155,32	€ 1.745.115,18

Utilizzazione del Fondo dirigenti – Confronto 2021/2020 (importi al netto degli oneri riflessi)			
Destinazioni	2020	2021	Variazione 2021/2020
Retribuzione di posizione	€ 4.536.120,33	€ 5.288.255,92	€ 752.135,59
Incarichi <i>ad interim</i>	€ 630.000,00	€ 400.000,00	€ -230.000,00
Retribuzione di risultato	€ 4.389.919,81	€ 5.612.899,40	€ 1.222.979,59
<i>di cui per mobilità incentivata</i>	€ 219.495,99	€ 280.644,97	€ 61.148,98
Totale	€ 9.556.040,14	€ 11.301.155,32	€ 1.745.115,18

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

Parte non pertinente allo specifico accordo.

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 2021 trovano copertura finanziaria nell'ambito degli accantonamenti effettuati per l'esercizio finanziario 2021, posti in evidenza nelle note integrative del bilancio di questa Agenzia, nonché nelle risorse trasferite con il citato *D.M. 5 agosto 2022*.