



**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE  
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2019**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed  
autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

**1. Data di sottoscrizione della Preintesa:** 19 luglio 2019

**2. Periodo temporale di vigenza:** anno 2019

**3. Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezzali – Dirigente del Servizio “Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni” – soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti;
- membro: Dott.ssa Stefania Cardinali – Dirigente del Servizio “Diritto allo studio universitario e interventi post-universitari”

PARTE SINDACALE

- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) firmataria
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  
FP - CGIL, CISL – FP, UIL – FPL, CSA-CISAL

**4. Soggetti destinatari**

Personale delle categorie professionali

**5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)**

I contenuti della preintesa sono coerenti con quanto disposto con i seguenti provvedimenti:

- la DGR n. 678 del 17/05/2019 recante “Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione del fondo delle risorse – anno 2019 e per il contratto collettivo integrativo del comparto – triennio 2019-2021.”;
- il Decreto del Direttore generale n. 38 del 12/07/2019 avente ad oggetto linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali anno 2019;
- la determinazione dirigenziale n. 574 del 15/07/2019, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2019 per complessivi € 468.010,00, rinviando a successive determinazioni per eventuali variazioni al quadro delle risorse definito con il citato provvedimento;

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – campo di applicazione dell'accordo

Le parti hanno convenuto sulla durata dell'accordo, tenuto conto che l'ultimo Contratto Integrativo triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2017-2019 e stabilendo, in tal modo, che l'accordo rimanesse valido per l'anno 2019 fino alla sottoscrizione del prossimo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, relativo al periodo 2019-2021, che realizzerà il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. A seguito del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019-2021 sarà stabilita la ripartizione finale delle voci di spesa del fondo risorse decentrate dell'anno 2019, comprese quelle disciplinate dal presente accordo stralcio.

Pertanto la destinazione delle risorse di cui all' accordo è stata definita in attuazione della clausola di ultra attività del Contratto Integrativo Decentrato 2017-2019 siglato in data 31/05/2017.

art. 2 – criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti hanno condiviso che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, va destinato in base a quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, ripartendolo in una quota a) destinata a remunerare istituti stabili pari € 122.816,00 e in una quota b) destinabile alla remunerazione di istituti variabili pari a € 345.194,00.

Per quanto concerne le politiche afferenti la suddetta ripartizione, si specifica che la quota a) è destinata a remunerare, per l'anno 2019, i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto e di progressioni orizzontali, mentre la quota b) è destinata a remunerare, per l'anno 2019, i compensi corrisposti a titolo di indennità di disagio, rischio, reperibilità e maneggio valori (indennità accessorie), nonché i compensi per specifiche responsabilità, incentivi area legale, produttività a progetto, produttività/performance e premio individuale, come disciplinate dal Contratto Decentrato Integrativo del personale delle categorie professionali 2017-2019 siglato in data 31/05/2017.

In considerazione della natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, le parti ritengono di doversi uniformare a quanto disposto dalla Giunta regionale non solo per quanto riguarda la metodologia di valutazione ma anche in riferimento ai compensi individuali erogabili a titolo di produttività/performance e concordano, pertanto, di distribuire a tale titolo una parte della quota destinabile ad istituti variabili calcolata rendendo indisponibile una quota rapportata ai posti vacanti nella dotazione organica dell'Agenzia pari a € 155.266,00.

Quanto sopra esposto viene applicato analogamente a quanto attuato negli esercizi precedenti.

La destinazione delle suddette risorse, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, è la seguente:

Fondo progressioni orizzontali	€ 95.366,00
Indennità di comparto	€ 27.450,00
Indennità accessorie	€ 20.550,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 29.050,00
Incentivi area legale	€ 7.676,00
Totale complessivo	€ 180.092,00

Le risorse individuate per il fondo delle progressioni economiche orizzontali comprendono le risorse per i percorsi di cui al successivo articolo 6 della preintesa.

Con riguardo agli obblighi di legge risultanti dalla normativa vigente, l'ADiSU ha deciso il finanziamento degli istituti variabili garantendo una gestione equilibrata delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione integrativa, attesa la copertura di spesa ai competenti capitoli del bilancio, dopo aver verificato il rispetto dei seguenti parametri di virtuosità per l'anno 2018:

1) *Rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018*

per quanto concerne tale parametro di virtuosità si fa riferimento alla natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria. Con DGR n. 1889/2009 di avvio dell'autonomia è stato stabilito che l'Agenzia è tenuta al rispetto dei vincoli normativi di contenimento del costo del personale di cui alla Legge n. 296/2006 art. 1 comma 557 (legge finanziaria per l'anno 2007). Al

riguardo si precisa che il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018 di cui all'art. 9 della legge 243/2012 è stato attestato dalla Regione Umbria con nota prot. n. 2807/19 del 30/04/2019.

2) *Rispetto del tetto di spesa del personale (spesa media del triennio 2011/2013)*

Con determinazione dirigenziale n. 327 del 29/04/2019 l'Agenzia ha certificato il rispetto ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 dell'obbligo di riduzione della spesa di personale per l'anno 2018, in base ai dati di pre-consuntivo per l'esercizio 2018.

art. 3 – Compensi per indennità accessorie e per specifiche responsabilità

Le parti hanno confermato l'applicazione della disciplina stabilita all'art. 8 del Contratto Integrativo Decentrato 2017-2019 siglato in data 31/05/2017, fino all'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019-2021.

art. 4 – Compensi di produttività/performance e premio individuale

Le parti hanno concordato sul rinvio dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali 21/05/2018 sui premi correlati alla performance e dall'art. 69 sulla differenziazione del premio individuale.

Le parti hanno condiviso, comunque, che le risorse da destinare complessivamente ai compensi di produttività/performance e al premio individuale sono pari a € 106.552,00, rinviando a successivo accordo per la ripartizione analitica finale delle voci di spesa del fondo risorse decentrate dell'anno 2019.

art. 5 - Compensi di produttività a progetto

Le parti hanno concordato che le risorse da destinare alla remunerazione dei compensi di produttività a progetto per l'anno 2019, previsti dal contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 31/05/2017, sono definite negli importi massimi su base annua di:

- € 6.960,00 per il progetto "Ottimizzazione del servizio di mobilità dell'ADiSU";
- € 19.140,00 per il progetto "Ottimizzazione del servizio di accoglienza dell'utenza".

Totale complessivo € 26.100,00.

Le parti hanno dato atto che per i progetti individuati, tenuto conto che sono riferibili ad obiettivi di mantenimento, lo svolgimento delle relative funzioni è garantito dal personale già individuato dal competente Dirigente, seppure in attesa della formalizzazione del presente accordo sindacale.

Gli importi per la remunerazione dei progetti, definiti su base annua, sono rapportati alla durata dei progetti stessi, fino all'approvazione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019-2021.

art. 6 – Progressioni economiche orizzontali anno 2019

Le parti hanno concordato di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale per l'anno 2019 in modo selettivo, in un numero limitato di percorsi individuato in relazione alle risorse finanziarie rese disponibili dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2019.

Tali risorse sono pari a complessivi € 3.316,00 e sono ricomprese nel fondo progressioni orizzontali di cui all'art. 2 del presente accordo.

I percorsi sono attribuiti con decorrenza economica dal 01/01/2019, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 10 del vigente Contratto Integrativo Decentrato 2017-2019, nonché dall'art. 16 del CCNL Funzioni locali 21/05/2018, e con riferimento alle risorse finanziarie di cui sopra.

I percorsi di progressione economica orizzontale sono distribuiti all'interno delle categorie professionali in considerazione delle seguenti risorse:

- € 998,00 per i percorsi attribuibili di categoria B;
- € 693,00 per i percorsi attribuibili di categoria C;
- € 1.625,00 per i percorsi attribuibili di categoria D.

I requisiti di accesso ai percorsi di progressione economica orizzontale nelle diverse categorie professionali sono i seguenti:

- a) essere personale di ruolo a tempo indeterminato alla data del 01/01/2019;
- b) aver conseguito la valutazione della performance nella fascia di giudizio "buono", "ottimo" o "eccellente" nel triennio 2016-2018 o, comunque, in caso di assenze prolungate dal

servizio, negli ultimi tre anni utili del periodo di osservazione previsto per l'accesso alla valutazione;

- c) possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi alla data di attribuzione dei percorsi stabilita al 01/01/2019.

I criteri in base ai quali viene stilata la graduatoria dei vincitori, con riferimento ai posti messi a concorso nelle diverse categorie, sono i seguenti:

1. collocazione nella fascia di giudizio nel triennio 2016-2018:

fascia di giudizio	valore per ciascun anno
a) "eccellente"	4
b) "ottimo"	3
c) "buono"	1

2. valutazione dell'arricchimento professionale nel triennio 2016-2018:

- a) 5 (elevato)  
b) 3 (buono)  
c) 1 (sufficiente)

3. maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza:

punti 0,36/anno, calcolabili anche in frazione di anno (mese);

A parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:

- a) maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;  
b) maggiore età anagrafica.

#### art. 7 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le risorse del fondo eventualmente non spese in relazione alla destinazione concordata con il presente accordo e soggetta a revisione, in base a quanto stabilito all'art. 2, sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2020.

### **6. Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione**

#### **6.1 Intervento dell'organo di controllo interno**

E' in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno comunque precedente alla stipulazione definitiva dell'accordo decentrato.

#### **6.2 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

#### Piano delle performance, art.10 D.lgs. n. 150/2009

L'Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Umbria, fa riferimento agli strumenti di programmazione previsti dalla Regione medesima che annualmente predisposti consentono di valutare la performance dell'Amministrazione.

Il Piano sulle Performance (art. 10 Dlgs. n. 150 del 27/10/2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini sull'operato della pubblica amministrazione e sulle attività e il lavoro programmato. L'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 non è di diretta applicazione nell'ordinamento regionale e, di conseguenza, nell'ordinamento dell'Agenzia. Tuttavia l'ADiSU ha adottato il Piano delle performance 2018-2020 con Decreto del Commissario straordinario n. 70 del 21/09/2018, in relazione agli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo della Regione Umbria e dei contenuti del Documento di economia e finanza regionale (DEFER). A breve sarà approvato il Piano della performance 2019-2021.

#### Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Commissario straordinario n. 6 del 30/01/2019 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2019-2021 dell'Agenzia, redatto in conformità della normativa vigente e delle delibere ANAC emanate al riguardo.

Tale Piano permette tra l'altro di garantire l'accessibilità totale alla "vita" dell'Agenzia, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e sull'attività della stessa Agenzia.

Con più specifico riferimento agli obblighi in materia di trasparenza si rileva che, relativamente all'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, gli obblighi sono stati assolti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance". Inoltre l'OIV ha emesso l'attestazione di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 comma 4 lett. g) in data 18/04/2019 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia all'indirizzo <https://www.adisu.umbria.it/amministrazione-trasparente/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga-0>.

#### Relazione della performance, art.14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009

L'ADiSU non è sottoposta agli obblighi previsti dall'art.14, comma 6 del D.lgs. 150/2009 di validazione da parte dell'Organismo interno di valutazione (OIV) della relazione della performance, in quanto l'art.16 comma 1 dello stesso D.lgs. sancisce esplicitamente che "Negli ordinamenti delle Regioni, ... trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3" e non anche l'art. 14 comma 6. Tale esclusione è stata ribadita anche dall'ANAC che con la delibera n. 23/2012 e successivamente con la circolare n. 12/2013 ha chiarito che "... le Regioni, gli Enti regionali, le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e gli Enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo di costituire l'OIV, in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16".

Comunque, uniformandosi alla Regione Umbria, con Decreto del Direttore generale n. 37 del 12/07/2019 l'Agenzia ha adottato la Relazione sulla performance relativa al Piano della performance 2018-2020 che è stata altresì pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance".

L'Agenzia ha nominato un proprio Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico, organo assimilabile all'OIV, con Decreto dell'Amministratore Unico n. 14 del 16/03/2010. Alla scadenza del mandato di durata triennale sono stati nominati i nuovi componenti del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico con Decreto dell'Amministratore Unico n. 56 del 05/08/2013, prorogati da ultimo con Decreto del Commissario straordinario n. 32 del 31/03/2017 fino alla ridefinizione e applicazione del nuovo modello organizzativo dell'Agenzia, conseguente all'entrata in vigore della legge di riforma dell'ADiSU e comunque non oltre il 31 maggio 2017.

Con l'approvazione della legge di riforma dell'ADiSU - legge regionale 27 marzo 2017, n. 2 che ha integrato e modificato la Legge regionale 28 marzo 2006, n. 6 – le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e i compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 sono attualmente esercitate, per l'ADiSU, dall'OIV di diretta collaborazione della Giunta regionale di cui all'art. 99, comma 2 della L.R. 13/2000.

### **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 dall'accordo**

L'accordo per i criteri di destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2019 è costituito dagli articoli di seguito riportati per il cui contenuto si rimanda alla descrizione illustrata dettagliatamente al Modulo 1 della presente relazione.

Contenuto dell'accordo (Preintesa):

articolo 1 - campo di applicazione dell'accordo

articolo 2 - criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

articolo 3 – compensi per indennità accessorie e per specifiche responsabilità  
articolo 4 – compensi di produttività/performance e premio individuale  
articolo 5 – compensi di produttività a progetto  
articolo 6 – progressioni economiche orizzontali anno 2019  
articolo 7 – disposizioni finali

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'art. 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
quota destinata alla remunerazione degli istituti stabili	€ 122.816,00
quota destinabile alla remunerazione degli istituti variabili	€ 345.194,00

Il fondo complessivo è pari a € 468.010,00.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo non determina effetti abrogativi impliciti.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, facendo esplicito rinvio a successivo accordo di ripartizione finale delle voci di spesa del fondo 2019 per l'applicazione di quanto disposto dall'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali 21/05/2018 sui premi correlati alla performance e dall'art. 69 sulla differenziazione del premio individuale.

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'accordo prevede nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, come stabilito dall'art. 10 del CCID del personale delle categorie professionali 2017-2019, siglato in data 31/05/2017. Le risorse sono state stanziare per complessivi € 3.316,00.

I requisiti di accesso e i criteri in base ai quali viene stilata la graduatoria dei vincitori, come esplicitati all'articolo 6 dell'accordo e ribaditi al modulo 1 punto 5, garantiscono la piena coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

#### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione dell'accordo, essendo previsto uno stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

#### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Come riportato all'art.2 dell'accordo, le parti prevedono di ripartire soltanto la quota del fondo corrispondente ai posti ricoperti nella dotazione organica dell'Agenzia.

Perugia, 22 luglio 2019

Il Dirigente del Servizio  
Organizzazione e Gestione Risorse Umane,  
Finanziarie e Servizi comuni  
e Presidente della delegazione trattante  
di parte pubblica

*Dott. Stefano Capezzali*  
(firmato digitalmente)