

**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2019
(INTEGRAZIONE ACCORDO DEL 9 AGOSTO 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: 16 dicembre 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;

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;
- l'Accordo sui criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 personale delle categorie professionali, sottoscritto in data 9 agosto 2019;
- la DGR n. 57 del 21/01/2019 di adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Regione Umbria (SMVP);

- il Decreto dell'Amministratore unico n. 54 del 03/09/2010 recante "Autonomia organizzativa e gestionale dell'Agenzia. Disciplina relativa al rapporto di lavoro e di servizio" con la quale viene stabilito di recepire la vigente normativa regionale applicata dalla Giunta regionale che attiene al rapporto di lavoro e di servizio;
- il Decreto del Direttore generale n. 51 del 24/09/2019 di approvazione del Piano della performance 2019-2021;
- il Decreto del Direttore generale n. 68 del 11/12/2019 avente ad oggetto linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali anno 2019 – ulteriori determinazioni.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – campo di applicazione dell'accordo

Le parti hanno convenuto sulla destinazione delle risorse di cui al presente accordo che viene definita in attuazione della clausola di ultra attività del Contratto Integrativo Decentrato 2017-2019 siglato in data 31/05/2017.

Le parti hanno stabilito che il presente accordo fa seguito a quanto stabilito con l'Accordo sui criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 personale delle categorie professionali, sottoscritto in data 9 agosto 2019, con particolare riferimento a 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.

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

Le parti hanno richiamato e condiviso i criteri per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 di cui all'Accordo sottoscritto in data 9 agosto 2019, come di seguito riportato.

In base a quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, il fondo risorse decentrate per l'anno 2019 viene ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- a) quota destinata ad istituti stabili € 122.816,00
- b) quota destinabile ad istituti variabili € 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 i compensi corrisposti a titolo di indennità di disagio, rischio, reperibilità e maneggio valori (indennità accessorie), di compensi per specifiche responsabilità e produttività a progetto - come disciplinati dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale delle categorie professionali 2017-2019 siglato in data 31/05/2017 - nonché i compensi corrisposti a titolo di incentivi area legale, performance organizzativa e performance individuale.

In considerazione della natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, le parti hanno ritenuto 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 compensi correlati alla performance e hanno concordato, 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
Produttività a progetto	€ 26.100,00
Performance organizzativa	€ 10.000,00
Performance individuale	€ 96.552,00
Totale complessivo	€ 312.744,00

Le risorse individuate per il fondo delle progressioni economiche orizzontali comprendono le risorse per i nuovi percorsi pari a € 3.136,00 di cui all'articolo 6 dell'Accordo del 9 agosto 2019.

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. E' in corso la verifica in base ai dati di rendiconto.

art. 3 – Compensi correlati alla performance

Le parti hanno concordato che le risorse da destinare ai compensi correlati alla performance, pari a complessivi € 106.552,00, sono finalizzate al riconoscimento della performance organizzativa e della performance individuale, alla luce di quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) di cui alla DGR n. 57/2019, in ragione di quanto stabilito dal Decreto dell'Amministratore Unico n. 54/2010.

Tali compensi sono attribuiti in base ai seguenti criteri:

- le parti hanno dato atto che, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono costituiti dalla performance organizzativa e dalla performance individuale.
La performance organizzativa è composta da obiettivi operativi di ente e da obiettivi trasversali comuni a tutti i dipendenti; la performance individuale è composta dall'area dei risultati e dall'area dei comportamenti.
- Nell'ambito della disponibilità del fondo delle risorse decentrate, la quota destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance, detta "imponibile", è definita e differenziata per categorie professionali D alto, D basso, C, B alto e B basso, in relazione ai parametri di categoria di cui all'Accordo del 21 maggio 2012, come di seguito rappresentato:

Categoria / percorso	parametri
B basso	175
B alto	185
C	210
D basso	215
D alto	225

- Le parti hanno dato atto che, come definito nel vigente SMVP:
 - a) la ripartizione della quota di retribuzione per le categorie professionali, non titolari di posizione organizzativa, è distinta tra performance organizzativa e performance individuale. Il punteggio finale della performance individuale è dato dalla somma del risultato ottenuto nella propria scheda obiettivo B1 "area dei risultati" e nella propria scheda obiettivo B2 "area dei comportamenti";
 - b) una volta definito l'imponibile ai sensi del punto 2., ai fini del calcolo della retribuzione da erogare, relativa ad entrambe le performance (organizzativa e individuale), il punteggio conseguito in sede di valutazione viene associato alle fasce previste nella tabella di conversione della premialità, definita nel SMVP per il comparto (cA, cB, cC,

cD, cE, cF e cG). Ad ogni fascia corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance.

- Gli importi eventualmente non distribuiti, relativamente alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono corrisposti al personale del comparto che risulta collocato nelle prime due fasce (cA e cB) della tabella di conversione di premialità, con riferimento alle singole categorie professionali, nella misura massima del 110% della prima fascia e successivamente del 100% della seconda fascia.
- Con riferimento ai criteri di accesso e distribuzione della retribuzione accessoria, dando atto di quanto previsto nel SMVP, le parti hanno stabilito inoltre che:
 - per la definizione del requisito necessario ai fini dell'accesso alla valutazione, "minimo 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento", viene utilmente considerata ogni giornata lavorativa in presenza di orario di lavoro effettivamente prestato pari o superiore al 50% più un minuto, calcolato rispetto al debito orario giornaliero individuale; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero;
 - ai fini della distribuzione del premio correlato alla performance, e, quindi, per identificare il periodo effettivamente lavorato nell'anno di riferimento:
 - tutti i permessi orari non sono valutabili, ad eccezione di quelli riconducibili ai riposi giornalieri poiché le relative assenze sono considerate ore lavorate a tutti gli effetti ai sensi di quanto previsto dagli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001;
 - il calcolo del periodo lavorato è effettuato in relazione alle ore effettivamente lavorate rispetto al debito orario teorico annuo.
- Il rispetto delle disposizioni contenute nel sistema è condizione necessaria per l'erogazione del trattamento economico accessorio e di quanto altro previsto dalla normativa vigente.
- Per l'anno 2019, la quota di risorse del fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance è distribuita sulla base di quanto previsto nel vigente SMVP.
- In base a quanto stabilito al punto 7., la performance organizzativa del personale titolare di posizione organizzativa è calcolata nella misura del 20%, mentre la performance individuale è calcolata nella misura dell'80%.

art. 4 – Differenziazione del premio individuale

Le parti hanno stabilito che ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che abbiano ottenuto nella performance individuale (schede obiettivo B1 e B2) un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100, è attribuita una maggiorazione del 30%, destinata ad una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Le parti non hanno trovato un accordo sulla misura di tale quota e hanno deciso di continuare la trattativa per la determinazione della medesima.

art. 5 - Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

Le parti hanno convenuto che in relazione all'ammontare da corrispondere per compensi e incentivi per l'attività professionale interna (area legale/area tecnica) sulla retribuzione di risultato/performance spettante ai dipendenti ADiSU interessati, sono operate le seguenti riduzioni:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/performance
Fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
Da € 3.001,00 a € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo (*)
Oltre € 15.000,00	90%

(*) Riduzione = $\text{compenso} \times \text{performance} / 15.001,00$.

Le somme derivanti dall'applicazione della riduzione vanno ad incrementare il fondo per la contrattazione decentrata del personale delle categorie professionali.

art. 6 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le risorse stabili del fondo risorse decentrate eventualmente non integralmente utilizzate nell'anno 2019, in relazione alla destinazione concordata con l'accordo,

sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2020, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

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

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 delle 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). Con Decreto del Direttore generale n. 51 del 24/09/2019 è stato 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 sulla performance

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 sulla 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". La relazione in parola è stata validata dall'OIV dell'Agenzia.

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 (integrazione Accordo del 9 agosto 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 correlati alla performance

articolo 4 – differenziazione del premio individuale

articolo 5 – correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

articolo 6 –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:

Descrizione	Importo
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 in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Regione Umbria di cui alla DGR n. 57 del 21/01/2019 e recepito dall'ADiSU, quale ente strumentale regionale, in ragione dell'applicazione del Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010.

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

L'accordo non prevede nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, ma fa riferimento all'Accordo del 9 agosto 2019 - rappresentandone un'integrazione - che invece le ha previste, con requisiti di accesso e criteri che 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, 17 dicembre 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)*