

**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2020**

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: 22 dicembre 2020

2. Periodo temporale di vigenza: anno 2020

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;
- Componente: Dott. Gianluca Sabatini, Dirigente del Servizio “Lavori, sicurezza, provveditorato e patrimonio”;

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. 591 del 16/07/2020 avente ad oggetto “Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati – anno 2020”;
- il Decreto del Direttore generale n. 86 del 26/10/2020 recante “Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati - anno 2020 e per il contratto collettivo integrativo del comparto - triennio 2020-2022”;
- la determinazione dirigenziale n. 758 del 17/11/2020, di quantificazione, in via preliminare, del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2020 per complessivi € 471.359,00;
- la determinazione dirigenziale n. 935 del 22/12/2020 con la quale è stato costituito, in via definitiva, il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2020 e quantificato in complessivi € 477.839,00.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – Premessa

In considerazione della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2020-2022, avvenuta in data 26/11/2020 (di seguito CCI 2020-2022), le parti hanno concordato che l'efficacia di alcuni istituti aventi carattere economico nello stesso regolamentati è stabilita per l'anno 2020 come indicato nel presente accordo.

Si è convenuto altresì che laddove dovessero intervenire modifiche a disposizioni di legge o di contratto con implicazioni sui contenuti dell'accordo, si procederà ad eventuali integrazioni o modifiche.

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

Le parti hanno condiviso che il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2020 è ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- a) quota destinata ad istituti stabili € 121.801,00
- b) quota destinabile ad istituti variabili € 356.038,00;

Al riguardo è stato specificato quanto segue:

- la quota a) è destinata a remunerare, per l'anno 2020, i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto e di progressioni orizzontali;
- la quota b) è destinata a remunerare, per l'anno 2020, i compensi corrisposti a titolo di indennità di disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità, e indennità condizioni lavoro (indennità accessorie), i compensi per specifiche responsabilità, nonché i compensi corrisposti a titolo di incentivi area legale, incentivi funzioni tecniche, 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 € 161.855,00.

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	€ 84.000,00
Indennità di comparto	€ 25.901,00
Totale risorse ex art. 68, c. 1 CCNL 21/05/2016	€ 109.901,00
Indennità accessorie	€ 25.100,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 28.500,00
Incentivi area legale	€ 11.132,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 6.834,00
Performance organizzativa	€ 10.000,00
Performance individuale	€ 96.552,00
Progressioni orizzontali 2020	€ 11.900,00
Ulteriori disponibilità	€ 16.065,00
Quota fondo indisponibile	€ 161.855,00
Totale complessivo	€ 477.839,00

art. 3 – Indennità condizioni lavoro

Le parti hanno condiviso che il riconoscimento di tale indennità, destinata a remunerare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa resa dai dipendenti nelle condizioni di lavoro definite dall'art. 10 del CCI 2020-2022, decorre dalla data di sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2020-2022, secondo le modalità indicate nel medesimo articolo.

art. 4 – Compensi per specifiche responsabilità

Con riferimento alle specifiche responsabilità, trattandosi di compiti e attività per i quali nel corso dell'anno 2020 il personale ha garantito lo svolgimento delle relative funzioni, le parti hanno concordato che i compensi sono corrisposti in base a quanto stabilito dall'art. 8, lettera F) del Contratto Collettivo Integrativo del personale delle categorie professionali 2017-2019, siglato in data 31/05/2017, fino alla data di sottoscrizione del nuovo CCI 2020-2022. A partire da tale data i compensi per specifiche responsabilità sono corrisposti in base a quanto stabilito dall'art. 11 del CCI 2020-2022.

art. 5 - 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 (SMIVAP).

La ripartizione delle risorse per performance organizzativa e performance individuale è determinata in considerazione del personale in servizio al 01/01/2020 e non tiene conto del personale all'uopo valutabile. Qualora il numero del personale valutabile sia diverso dal personale in servizio, i diversi importi per performance organizzativa e performance individuale sono compensati tra le due medesime voci, fermo restando l'importo complessivo destinato alla performance.

art. 6 – Progressioni economiche orizzontali anno 2020

Le parti hanno concordato di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale per l'anno 2020 in modo selettivo, in un numero limitato di percorsi individuato in relazione alle risorse finanziarie rese disponibili dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2020.

Tali risorse sono pari a complessivi € 11.900,00.

I percorsi sono attribuiti con decorrenza economica 01/01/2020, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9 del CCI 2020-2022, 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:

- € 2.800,00 per i percorsi attribuibili di categoria B;
- € 3.900,00 per i percorsi attribuibili di categoria C;
- € 5.200,00 per i percorsi attribuibili di categoria D.

art. 7 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le ulteriori disponibilità del fondo risorse decentrate 2020 pari a € 16.065,00 e le risorse stabili del fondo risorse decentrate eventualmente non integralmente utilizzate nell'anno 2020, in relazione alla destinazione concordata con l'accordo, sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2021, 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

Ciclo della performance - Piano della 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 della performance (art. 10 D.lgs. 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 dell'Ente pubblico e sulle attività e il lavoro programmato. L'art. 10 del D.lgs. 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 della performance 2020-2022 con Decreto del Direttore generale n. 12 del 03/02/2020, 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 seguito dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020 da parte della Giunta regionale al Direttore generale dell'ADiSU (DGR n. 721 del 05/08/2020), il Piano della performance 2020-2022 è stato rimodulato con Decreto n. 73 del 09/09/2020 e riadattato al particolare momento di emergenza sanitaria da COVID-19 che sta influenzando la gestione dell'Agenzia.

Ciclo della Performance - 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 tale esclusione. Comunque, uniformandosi alla Regione Umbria, con Decreto del Direttore generale n. 61 del 08/07/2020, l'Agenzia ha adottato la Relazione sulla performance relativa al Piano della performance 2019-2021 che è stata pubblicata in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance". La relazione in parola è stata validata dall'OIV dell'Agenzia.

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 esercitati, per l'ADiSU, dall'OIV di diretta collaborazione della Giunta regionale di cui all'art. 99, comma 2 della L.R. 13/2000.

Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Direttore generale n. 11 del 31/01/2020 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2020-2022 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 10/07/2020 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

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 2020 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):

art. 1 – Premessa

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

art. 3 – Indennità condizioni lavoro

art. 4 – Compensi per specifiche responsabilità
art. 5 - Compensi correlati alla performance
art. 6 – Progressioni economiche orizzontali anno 2020
art. 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:

Descrizione	Importo
quota destinata alla remunerazione degli istituti stabili	€ 121.801,00
quota destinabile alla remunerazione degli istituti variabili	€ 356.038,00

Il fondo complessivo è pari a € 477.839,00.

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 del personale ADiSU (SMIVAP), di cui al Decreto del Direttore generale n. 7 del 27/01/2020.

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 2020, 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, 23 dicembre 2020

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)