



**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2023**

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:** 21 dicembre 2023

2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2023

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;

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. 1221 del 22/11/2023 avente ad oggetto “Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2023 e per il contratto collettivo integrativo del comparto – triennio 2023-2025”;
- il Decreto del Commissario straordinario n. 75 del 21/12/2023 avente ad oggetto “Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida e indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati - anno 2023”;
- la determinazione dirigenziale n. 1143 del 21/12/2023 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2023, quantificato in complessivi € 499.890,00.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 - Campo di applicazione dell'accordo

Le parti hanno convenuto sulla destinazione delle risorse da attuarsi in applicazione della clausola di ultrattività del Contratto Integrativo Decentrato 2020-2022 siglato in data 26 novembre 2020. Per i percorsi di progressione economica orizzontale / differenziali stipendiali si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 4 della preintesa.

art.2 – Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023

Le parti hanno condiviso che il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2023 è ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- a) quota destinata ad istituti stabili € 106.716,00
- b) quota destinabile ad istituti variabili € 393.174,00;

Al riguardo è stato specificato quanto segue:

- la quota a) è destinata a remunerare, per l'anno 2023, i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto e di progressioni orizzontali;
- la quota b) è destinata a remunerare, per l'anno 2023, i compensi corrisposti a titolo di indennità di turno, 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, altre destinazioni stabilite dalle parti.

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 € 183.293,00.

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	€ 83.319,00
Indennità di comparto	€ 23.397,00
Totale risorse ex art. 80, c. 1 CCNL 16/11/2022	€ 106.716,00
Indennità accessorie	€ 27.528,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 20.000,00
Incentivi area legale	€ 4.780,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 12.249,00
Performance organizzativa	€ 10.200,00
Performance individuale	€ 91.800,00
Progressioni orizzontali 2023	€ 13.250,00
Quota fondo indisponibile	€ 183.293,00
Totale complessivo	€ 499.890,00

art. 3 - Compensi correlati alla performance

Le parti hanno concordato che le risorse da destinare ai compensi correlati alla performance, pari a complessivi € 102.000,00, 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.

La ripartizione delle risorse per performance organizzativa e performance individuale è determinata in considerazione del personale in servizio al 01/01/2023 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. 4 – Progressioni economiche / differenziali stipendiali anno 2023

Le parti hanno concordato di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale per l'anno 2023 in modo selettivo, in un numero limitato di percorsi individuato in relazione alle risorse finanziarie rese disponibili dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2023.

Tali risorse sono pari a complessivi € 13.250,00.

I percorsi sono attribuiti con decorrenza economica dal 01/01/2023, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo, nonché dall'art. 14 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022, e con riferimento alle risorse finanziarie di cui sopra.

I percorsi di progressione economica / differenziali stipendiali sono distribuiti all'interno delle aree di inquadramento dei dipendenti come segue:

- n. 6 percorsi per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - risorse € 9.600,00;
- n. 4 percorsi per l'area degli istruttori - risorse € 3.000,00;
- n. 1 percorso per l'area degli operatori esperti - risorse € 650,00.

I percorsi di progressione economica / differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022:

a) possono partecipare alle selezioni i dipendenti che negli ultimi 24 mesi non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa, che siano in servizio alla data di pubblicazione del bando per l'attribuzione delle progressioni economiche / differenziali stipendiali, che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 24 mesi (dalla data di decorrenza della progressione/differenziale economico da attribuire);

b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che per come previsto dal precedente articolo, ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari di ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri che vengono applicati con riferimento alla data di pubblicazione del bando:

- fino a 60 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni (intendendosi per valutazione la collocazione nella fascia di punteggio calcolato prima dell'applicazione della conversione di premialità) o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili.

Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media, in base a quanto indicato nella seguente tabella:

<i>Punteggio</i>	<i>Valore per ciascun anno</i>
100 – 90	5
89,999 – 80	3
79,999 – 75	1

Il punteggio attribuito viene, pertanto, calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{media dei valori ottenuti per ciascuno dei 3 anni} \times \frac{60}{5}$$

- fino a 36 punti sulla base della esperienza professionale maturata nella PA nella posizione economica di appartenenza; il punteggio viene calcolato in ragione di 6 punti per anno, ridotti proporzionalmente in caso di periodo inferiore;
- fino a 4 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 0,5 punti per ogni giornata di formazione di 6 ore o in ragione di 1 punto per ogni incarico di docenza di almeno 6 ore. Per quanto riguarda le attività formative svolte sulla piattaforma Syllabus verranno attribuiti 0,5 punti per ogni badge di livello più elevato conseguito, disponibile per ciascun corso sulla piattaforma. Si specifica che i corsi autorizzati dal Dirigente competente sono considerati sempre come attinenti alle attività svolte. Non saranno oggetto di valutazione i corsi di formazione e gli incarichi di docenza, così come definiti, che hanno dato luogo ad attribuzione di punteggi in precedenti selezioni riguardanti le progressioni economiche differenziali stipendiali.

d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2,5% per i

dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni e del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni;

e) a parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:

1. collocazione nella posizione economica più bassa della precedente classificazione contrattuale;
2. maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, maturata nella PA;
3. maggiore età anagrafica.

Con riferimento alle procedure per l'attribuzione dei percorsi di progressione economica / differenziali stipendiali si stabilisce quanto segue.

- a) Il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente. Le domande possono essere presentate entro i 30 giorni successivi alla pubblicazione del bando, cui è allegato il modello di domanda.
- b) Il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.
- c) Il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.
- d) Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc. e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il dirigente, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.
- e) Il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

art. 5 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le ulteriori disponibilità del fondo risorse decentrate 2023, pari a € 30.074,00, e le risorse stabili del fondo risorse decentrate eventualmente non integralmente utilizzate nell'anno 2023, in relazione alla destinazione concordata con il presente accordo, sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2024, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 80, comma 1, ultimo periodo del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

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 Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, all'art. 6 ha disciplinato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione

(PIAO). Il PIAO 2023-2025 dell'Agenzia è stato adottato con Decreto del Commissario straordinario n. 7 del 09/02/2023, in conformità a quanto previsto dal Decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (c.d. PNRR 2), convertito con Legge 29/06/2022, n. 79.

Con l'adozione del PIAO dell'Agenzia 2023-2025 si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.Lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016); Piano triennale dei fabbisogni del personale (D.Lgs. 165/2001); Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124/2015); Piano di Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006).

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.

Ciclo della Performance - Relazione sulla performance

Con Decreto del Commissario straordinario n. 38 del 19/06/2023, l'Agenzia ha adottato la Relazione sulla performance relativa al conseguimento degli obiettivi di performance e di valore pubblico di cui al PIAO 2022-2024, 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 l'adozione del PIAO dell'Agenzia 2023-2025 (Decreto del Commissario straordinario n. 7 del 09/02/2023) è stato assolto, come già rappresentato in precedenza, anche l'obbligo di adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2023-2025 dell'Agenzia, 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. c) 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 2023 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 – Campo di applicazione dell'accordo

art. 2 – Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo
risorse decentrate per l'anno 2023

art. 3 - Compensi correlati alla performance

art. 4 – Progressioni economiche / differenziali stipendiali anno 2023

art. 5 – 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	€ 106.716,00
quota destinabile alla remunerazione degli istituti variabili	€ 393.174,00

Il fondo complessivo è pari a € 499.890,00.

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 regionale, di cui alla DGR n. 57/2019, come integrata dalla DGR n. 64/2021.

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

L'accordo prevede nuove progressioni economiche orizzontali / differenziali stipendiali per l'anno 2023, 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. 1 dell'accordo, le parti prevedono di ripartire soltanto la quota del fondo corrispondente ai posti ricoperti nella dotazione organica dell'Agenzia.

Perugia, 27 dicembre 2023

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)