

**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA 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:** 16 dicembre 2019
2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2019
3. **Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

PARTE PUBBLICA

- **Presidente:** Dott. Stefano Capezali – 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 dirigenziale

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. 993 del 13/12/2019, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale dell'area della dirigenza per l'anno 2019 per complessivi € 228.942,00;
- 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'Agencia. 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 – criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti hanno condiviso che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2019, pari a € 228.942,00, viene ripartito, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, in una quota destinata agli istituti stabili pari a € 94.730,00 e in una quota destinabile agli istituti variabili pari a € 134.212,00. In particolare, la quota destinata ad istituti stabili riguarda per intero la retribuzione di posizione, mentre la quota destinabile ad istituti variabili viene ripartita nella quota fondo disponibile per retribuzione di risultato pari a € 47.244,00 e nella quota fondo indisponibile pari a € 86.968,00. La quota destinabile ad istituti variabili comprende, in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, i compensi per incarichi ad interim, nonché i compensi destinati a corrispondere la retribuzione di risultato di cui all' articolo 3 dell'accordo.

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 risultato 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 € 86.968,00.

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

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.

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

art. 2 – retribuzione di posizione

I compensi corrisposti a titolo di retribuzione di posizione per gli incarichi conferiti per ciascuna posizione dirigenziale con riferimento ai profili di fascia e sotto profili economici di cui all'accordo del 20 dicembre 2001 che, con decorrenza dal 01/01/2009, sono quelli stabiliti con DD. n. 7681/2010 (a cui l'Agenzia fa riferimento); tali valori sono corrisposti per intero, ferma restando la quota già assorbita nel trattamento economico di cui all'art. 1, comma 3, lett. e) CCNL del 12/2/2002.

art. 3 – retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato tiene conto dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti dal dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione a ciascun incarico di responsabilità, con riferimento ai criteri e alla metodologia di valutazione definiti 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.

Tale compenso è attribuito in base ai seguenti criteri:

- le parti hanno condiviso 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.
- 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.

Per garantire un'equilibrata gestione della dinamica delle risorse destinate, le parti hanno condiviso che le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale per l'anno 2019, ferma restando la quota per la retribuzione di posizione, saranno determinate in riscontro agli esiti della contrattazione decentrata integrativa degli esercizi precedenti, con riferimento agli importi da destinare al personale dirigenziale a seguito del processo di valutazione dei risultati e delle prestazioni. Le risorse non spese costituiscono economie di bilancio.

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 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". 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 per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza 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 - criteri per la ripartizione e destinazione del fondo
- articolo 2 - retribuzione di posizione
- articolo 3 - retribuzione di risultato

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art.1 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	€ 94.730,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 86.968,00
Quota fondo disponibile per retribuzione di risultato	€ 47.244,00
Totale	€ 228.942,00

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 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.

F) 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, 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)