



**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA 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 dirigenziale.

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. 1142 del 21/12/2023 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2023, quantificato in complessivi € 232.257,00.

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 2023, pari a € 232.257,00, viene ripartito, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, in una quota destinata agli istituti stabili pari a € 136.358,00 e in una quota destinabile agli istituti variabili pari a € 95.899,00. 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 € 89.445,00 e nella quota fondo indisponibile pari a € 6.454,00. La quota destinabile ad istituti variabili comprende, in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, 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 pari a € 6.454,00; quest'ultimo importo è determinato sulla base dell'applicazione dell'art. 33, comma 1 del Decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 58 del 29 giugno 2019.

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

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 2023, 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**

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 per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza 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):

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:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Retribuzione di posizione	€ 136.358,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 6.454,00
Quota fondo disponibile per retribuzione di risultato	€ 89.445,00
Totale	€ 232.257,00

## **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 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, calcolata in applicazione dell'art. 33, comma 1 del Decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 58 del 29 giugno 2019.

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)