

**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2025**

(Preintesa sottoscritta il 19 dicembre 2025)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

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: 19 dicembre 2025

2. Periodo temporale di vigenza: anno 2025

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" e Dirigente *ad interim* del Servizio "Diritto allo studio universitario e interventi post-universitari";

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. 1025 del 16/10/2025 avente ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa del personale delle Aree professionali e della Dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2025";
- il Decreto dell'Amministratore Unico n. 67 del 18/12/2025 avente ad oggetto "Contrattazione Collettiva Integrativa del personale delle aree professionali e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2025 e per i criteri per la ripartizione delle risorse relative agli incentivi funzioni tecniche per la realizzazione di opere e lavori e per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni";

- la determinazione dirigenziale n. 1241 del 18/12/2025 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2025, quantificato in complessivi € 234.795,00.

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 2025, pari a € 234.795,00, viene ripartito, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, in una quota destinata agli istituti stabili pari a € 119.760,00 e in una quota destinabile agli istituti variabili pari a € 115.035,00. 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 € 108.581,00 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 2025, 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.

art. 4 - Retribuzione di risultato incarichi dirigenziali *ad interim*

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 40 del CCNL Funzioni locali del 16/07/2024, le parti hanno stabilito che ai dirigenti titolari di incarichi *ad interim* viene corrisposto un compenso a titolo di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, per un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, analogamente a quanto attuato per i dirigenti della Regione Umbria – Giunta regionale; la quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

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

A) CICLO DELLA PERFORMANCE

Assegnazione obiettivi

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 funzionale 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 2025-2027 dell'Agenzia è stato adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 8 del 31/01/2025, 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 2025-2027 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).

Questa complessa pianificazione è stata pensata e realizzata in maniera integrata a partire dalle finalità di valore pubblico che l'Amministrazione intende perseguire. In particolare, all'interno del PIAO, nella Sezione 2 " Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", così come previsto dalla normativa, è stata inserita una specifica sotto-sezione sui "Rischi corruttivi e trasparenza", predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Con il PIAO 2025-2027 l'Amministratore Unico ha assegnato ai Dirigenti dell'Agenzia per l'anno 2025 gli obiettivi operativi trasversali (scheda A2) e gli obiettivi operativi individuali (scheda B1) unitamente alla scheda attinente l'Area dei comportamenti (scheda B2).

Con DGR n. 538 del 04/06/2025 la Giunta regionale ha assegnato gli obiettivi per l'anno 2025 all'Amministratore Unico dell'Agenzia, in coerenza con quelli precedentemente assegnati ai dirigenti dell'Agenzia nel PIAO 2025-2027. Con Decreto n. 33 del 24/06/2025 è stato adottato, pertanto, l'Allegato Operativo al PIAO 2025-2027, concernente gli obiettivi 2025, a seguito dell'assegnazione con DGR n. 538 del 04/06/2025 degli obiettivi all'Amministratore Unico per l'anno 2025.

Monitoraggio

In ottemperanza a quanto stabilito dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si è proceduto ad effettuare il monitoraggio intermedio, al 30 giugno 2025, al fine di verificare lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi di performance dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti dell'Agenzia. La fase di monitoraggio è stata espletata mediante la compilazione di report di monitoraggio al 30 giugno 2025, ai quali ha fatto seguito l'adozione della Relazione di monitoraggio semestrale degli obiettivi con Decreto dell'Amministratore Unico n. 41 del 10/07/2025. Con la relazione semestrale si vuole rispondere al principio di trasparenza e rendicontazione della performance e partecipare, non solo all'interno, ma anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi programmati dall'Ente (E' infatti soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale nella Sezione "Amministrazione trasparente").

Valutazione

Nell'anno 2025 non sono state apportate modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, attraverso il quale l'Amministrazione quantifica il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia in termini di performance organizzativa che individuale, e valuta i risultati ottenuti anche al fine di rendicontare all'esterno gli esiti dell'azione pubblica.

Rendicontazione

Con Decreto n. 27 del 04/06/2025 l'Amministratore Unico ha adottato, così come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., la Relazione sulla performance per l'anno 2024 che chiude il ciclo della performance dell'Agenzia avviato nella precedente annualità con il PIAO 2024-2026. La Relazione sulla performance è il documento con cui l'Amministrazione rendiconta a consuntivo a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato, le risorse utilizzate, gli eventuali scostamenti con le relative cause rispetto a quanto programmato e viene pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione "Amministrazione trasparente".

La Relazione sulla performance per l'anno 2024 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 10, lett. b) e dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 150/2009, nella seduta del 13 giugno 2025.

B) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Con l'adozione del PIAO dell'Agenzia 2025-2027 (Decreto n. 8 del 31/01/2025) è stato assolto, come già rappresentato in precedenza, anche l'obbligo di adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2025-2027 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".

C) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nell'ambito del ciclo della performance dell'Agenzia svolge un ruolo importante l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale, in base a quanto stabilito dalla legge regionale 6/2006 di riferimento per l'Agenzia, è lo stesso della Regione Umbria – Giunta regionale. Con DGR n. 1370 del 22/12/2022 è stato approvato il nuovo Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, redatto tenuto conto delle modifiche normative. Nel Disciplinare sono elencati le funzioni e i compiti che l'OIV esercita secondo la normativa nazionale, in particolare dal D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dalla L. 190/2012, dal D.lgs. n. 33/2013, dalla normativa regionale, nonché dalle disposizioni regionali in materia di performance. Con Decreto della Presidente della Giunta regionale n. 33 del 14 giugno 2023 sono stati nominati gli attuali componenti dell'OIV.

D) SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

L'Amministratore Unico, con Decreto n. 8 del 31/01/2025, ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia 2025-2027 (PIAO), che include la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e relativi allegati. La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - che con l'introduzione del PIAO ha sostituito il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) - è stata organizzata ed elaborata prendendo a riferimento le indicazioni contenute nel D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e nel D.M. 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. funz. pubbl. "Regolamento

recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" nonché nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

La sezione:

- contiene aggiornamenti sull'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione (Codice di comportamento; rotazione del personale, incompatibilità e inconfiribilità; formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001, conflitto di interessi, attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage), formazione, segnalazione di illeciti (whistleblowing);
- comprende, sulla base della mappatura dei processi, realizzata dai singoli Servizi in collaborazione con il RPCT e la sua struttura di supporto, l'individuazione e valutazione dei rischi corruttivi per l'Amministrazione e il relativo trattamento tramite misure specifiche individuate.

Inoltre la sezione descrive in sintesi gli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e del monitoraggio sulla trasparenza per quanto concerne le pubblicazioni obbligatorie previste dal d.lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale.

In tema di trasparenza è stato aggiornato lo schema con l'individuazione dei responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione di dati, documenti, ed informazioni corrispondenti agli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013 ed è stata svolta attività di monitoraggio e aggiornamento dei contenuti pubblicati.

Il PIAO, inclusa la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale www.adisu.umbria.it al seguente link:

<https://at.adisu.umbria.it/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2025-2027>.

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 2025 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;
- articolo 4 - Retribuzione di risultato incarichi dirigenziali *ad interim*.

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	€ 119.760,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 6.454,00
Quota fondo disponibile per retribuzione di risultato	€ 108.581,00
Totale	€ 234.795,00

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 vigente, conforme al Sistema di valutazione regionale di cui alla DGR n. 57/2019, come integrata dalla DGR n. 64/2021 e sue modifiche.

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.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Con il Decreto dell'Amministratore Unico n. 67 del 18/12/2025 sono state approvate linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati per l'anno 2025.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2025 è stato costituito per l'importo di € 234.795,00, in ottemperanza a quanto stabilito dal CCNL 2016-2018 Area dirigenza Funzioni locali siglato in data 17/12/2020 e dal recente CCNL 2019-2021 del 16/07/2024, con determinazione dirigenziale n. 1241 del 18/12/2025. Il Fondo è stato inoltre adeguato in base all'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 30/04/2019 convertito, con modificazioni, in legge n. 58 del 29 giugno 2019, il quale prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Conseguentemente, il fondo per l'anno 2025, quantificato nell'ammontare complessivo di € 234.795,00, è stato costituito come segue:

Descrizione	Importo
Art. 57, comma 2, lett. a) CCNL 17/12/2020 - Unico importo consolidato	€ 228.942,00
Art. 56 CCNL 17/12/2020 – 1,53% monte salari 2015	€ 3.315,00
Art. 39, comma 1 CCNL 16/07/2024 – 0,46%+2,01% monte salari 2018	€ 2.330,00
Art. 39, comma 3 CCNL 16/07/2024 – 0,22% monte salari 2018	€ 208,00
FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENZA ANNO 2025	€ 234.795,00

dando atto che in sede di contrattazione integrativa decentrata l'importo di € 6.454,00 deve essere considerato quale quota indisponibile del fondo dirigenti anno 2025, ricalcolata in base all'applicazione delle vigenti disposizioni.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte storica del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2025 è data dall'Unico importo consolidato pari a € 228.942,00 e deriva dalla quantificazione effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalla Giunta regionale con nota prot. n. 201166 del 29/12/2010, moltiplicando la quota di risorse stabili dell'importo pro-capite medio delle risorse decentrate integrative per l'anno 2010 della Regione Umbria di € 45.788,60 per il personale dirigenziale della dotazione organica dell'Agenzia (n. 5 unità).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

L'art. 56 del CCNL 17/12/2020 prevede un incremento del fondo della dirigenza pari all'1,53% del monte salari 2015. Pertanto, è stato determinato un incremento pari a € 3.315,00.

L'art. 39, comma 1 del CCNL 16/07/2024 prevede un incremento del fondo della dirigenza pari allo 0,46% + 2,01% del monte salari 2018. Di conseguenza è stato determinato un incremento di € 2.330,00.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Voce non presente.

Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili

L'art. 39, comma 3 del CCNL 16/07/2024 prevede un incremento del fondo della dirigenza pari allo 0,22% del monte salari 2018. Pertanto è stato determinato un incremento di € 208,00.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Il fondo non ha subito decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse stabili sottoposte a certificazione	€ 234.587,00
b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	€ 208,00
c) Decurtazioni del fondo	-
d) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 234.795,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dall'accordo sottoposto a certificazione

Le risorse del fondo che hanno natura obbligatoria e non sono state oggetto di negoziazione ammontano a complessivi € 119.760,00 e remunerano gli istituti già negoziati ovvero perfezionati, come segue:

Descrizione	Importo
Ributuzione di posizione	€ 119.760,00
Totale risorse non regolate specificatamente dall'accordo	€ 119.760,00

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo sottoposto a certificazione

Le risorse del fondo che sono state oggetto di negoziazione ammontano a complessivi € 115.035,00 e si articolano come segue:

Descrizione	Importo
Ributuzione di risultato	Non superiore a € 108.581,00 da calcolare
Altro – quota esclusa dalla distribuzione	€ 6.454,00
Totale risorse specificatamente regolate dall'accordo	€ 115.035,00

Con riguardo alla quota esclusa dalla distribuzione, 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 del fondo risorse decentrate 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. Si precisa che il finanziamento delle risorse da destinare alla remunerazione degli istituti variabili è annualmente oggetto di valutazione da parte dell'Agenzia.

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Somme non regolate dall'accordo integrativo anno 2025	€ 119.760,00
b) Somme regolate dall'accordo integrativo anno 2025	€ 115.035,00
c) Destinazioni da regolare	-
d) Totale destinazioni del fondo sottoposto a certificazione	€ 234.795,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 234.587,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) ammontano a € 119.760,00.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici per l'anno 2025 vengono corrisposti a seguito del processo delle prestazioni e dei risultati previsto dal vigente sistema di valutazione in applicazione delle norme contrattuali e in coerenza con quanto disposto dal D.lgs. n. 150/2009.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo per l'anno 2025 e confronto con il corrispondente fondo certificato nell'anno 2024

Descrizione	ANNO 2025	ANNO 2024	DIFFERENZA
Unico importo consolidato	€ 228.942,00	€ 228.942,00	-
Art. 56 CCNL 17/12/2020 – 1,53% monte salari 2015	€ 3.315,00	€ 3.315,00	-
Art. 39, comma 1 CCNL 16/07/2024 – 0,46%+2,01% monte salari 2018	€ 2.330,00	€ 2.330,00	-
Art. 39, comma 3 CCNL 16/07/2024 – 0,22% monte salari 2018	€ 208,00	€ 208,00	-
FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 234.795,00	€ 234.795,00	-

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo per l'anno 2025 e confronto con il corrispondente fondo certificato nell'anno 2024

Descrizione	ANNO 2025	ANNO 2024	DIFFERENZA
Retribuzione di posizione	€ 119.760,00	€ 142.410,00	- € 22.650,00
Totale risorse non regolate specificatamente dall'accordo	€ 119.760,00	€ 142.410,00	- € 22.650,00
Retribuzione di risultato	Non superiore a € 108.581,00 (*) da calcolare	Non superiore a € 85.931,00 (*) da calcolare	Differenza massima +€ 22.650,00 da calcolare
Altro – quota esclusa dalla distribuzione	€ 6.454,00	€ 6.454,00	-
Totale risorse regolate specificatamente dall'accordo	€ 115.035,00	€ 92.385,00	+ € 22.650,00

(*) quota soggetta a variazione a seguito della determinazione della retribuzione di risultato.

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai capitoli di spesa 2350, 2360 e, per il dirigente regionale il cui comando presso Adisu è cessato in corso d'anno, al capitolo 2391 del bilancio di previsione pluriennale 2025-2027 dell'Agenzia, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Si attesta il rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

ANNO 2016	ANNO 2025
€ 228.942,00	€ 228.942,00 (*)

(*) Gli incrementi CCNL sono considerati al di fuori del tetto di spesa 2016.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

L'importo del Fondo 2025 di € 234.795,00, come costituito dall'Agenzia con determinazione dirigenziale n. 1241 del 18/12/2025, è impegnato ai capitoli 2350 e 2360 e, per il dirigente regionale il cui comando presso Adisu è cessato in corso d'anno, al capitolo 2391 del bilancio di previsione pluriennale 2025-2027.

Gli oneri riflessi che gravano sul fondo sono impegnati ai capitoli 2352, 2362 e 2392 del bilancio.

L'IRAP che grava sul fondo è impegnata ai capitoli 2354, 2364 e 2394 del bilancio.

Non sussistono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Perugia, 22 dicembre 2025

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)*



Stefano Capezzali
22.12.2025 17:39:20
GMT+02:00