



**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2017**

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: 15 dicembre 2017

2. Periodo temporale di vigenza: anno 2017

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

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 Deliberazione della Giunta regionale n. 553 del 17/05/2017 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali anno 2017, integrazione deliberazione n.1450 del 05.12.2016";
- il Decreto del Commissario straordinario n. 55 del 13/06/2017 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016 e la costituzione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2017;
- il Decreto del Commissario straordinario n. 78 del 19/07/2017 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali anno 2017, integrazione Decreto del Commissario straordinario n. 55 del 13/06/2017;

- la Deliberazione della Giunta regionale n. 1386 del 23 novembre 2015 avente ad oggetto "Trasferimento del personale preposto alle funzioni di cui all'art. 2, comma 1 della L.R. 2 aprile 2015, n. 10, in attuazione del protocollo d'intesa sottoscritto il 21 ottobre 2015";
- la determinazione dirigenziale n. 524 del 19/07/2017 di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2017, limitatamente a quanto riferito alle risorse aventi carattere di certezza e continuità per un importo pari € 597.560,00, rinviando a successive determinazioni per quanto afferisce le risorse variabili disponibili nella medesima annualità, sulla base degli indirizzi del Commissario straordinario ai fini dell'individuazione dell'ammontare; con la citata determinazione dirigenziale n. 524 del 19/07/2017 è stato anche costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali trasferito dalla Provincia di Perugia ai sensi della L.R. 2 aprile 2015, n. 10 per l'anno 2017 per complessivi € 14.258,00;
- la determinazione dirigenziale n. 964 del 14/12/2017 con la quale il fondo per le risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2017 è stato rideterminato in complessivi € 636.785,00, con l'individuazione delle risorse variabili disponibili nella medesima annualità, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni che possono intervenire all'attuale quadro finanziario/normativo delle risorse del fondo.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti hanno condiviso di destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.17 del CCNL del 01/04/1999 l'ammontare del fondo, ripartendolo in una quota destinata a remunerare istituti stabili pari € 291.300,00 e in una quota destinabile alla remunerazione di istituti variabili pari a € 345.485,00. Il Fondo complessivo è pari a € 636.785,00.

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 indennità di produttività e di risultato e pertanto hanno concordato 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 € 156.534,00.

Quanto sopra esposto è stato applicato analogamente a quanto attuato negli esercizi precedenti. La specifica destinazione delle suddette risorse, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, è stata la seguente:

| | |
|--|---------------------|
| Fondo progressioni orizzontali | € 75.400,00 |
| Fondo posizioni organizzative | € 189.500,00 |
| Indennità di comparto | € 26.400,00 |
| Indennità accessorie (rischio, disagio, reperibilità etc.) | € 28.000,00 |
| Indennità specifiche responsabilità | € 26.100,00 |
| Incentivi area legale | € 5.458,00 |
| Incentivi area tecnica | € 21.813,00 |
| Totale complessivo | € 372.671,00 |

Le risorse individuate per il fondo delle progressioni economiche orizzontali comprendono le risorse per i percorsi di cui all'articolo 5 della preintesa.

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 2016:

1) *Rispetto degli obiettivi di saldo 2016 e del pareggio di bilancio*

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 la certificazione del rispetto degli obiettivi di saldo 2016 e del pareggio di bilancio per l'anno 2016 della Regione Umbria è stata acquisita telematicamente dalla Ragioneria Generale dello Stato in data 28/03/2017.

2) *Rispetto del tetto di spesa del personale (spesa media del triennio 2011/2013)*

Con determinazione dirigenziale n. 427 del 16/06/2017 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 2016, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2016.

art. 2 – personale provinciale trasferito per riordino di funzioni di cui alla DGR n. 1386/2015

Le parti hanno condiviso che il fondo delle risorse decentrate destinato al personale trasferito a decorrere dal 01/12/2015 (n.2 unità) e dal 01/01/2016 (n. 4 unità) a seguito del riordino di funzioni di cui alla DGR n. 1386/2015, quantificato - ai sensi dell'art.10 comma 2 del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14 settembre 2015 - con determinazione dirigenziale n. 524 del 19/07/2017 in complessivi € 14.258,00, da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.17 del CCNL del 01/04/1999, viene ripartito in una quota destinata ad istituti stabili pari a € 11.013,00 e in una quota destinata ad istituti variabili pari a € 3.245,00. Con determinazione dirigenziale n. 964 del 14/12/2017 è stata confermata la costituzione del fondo medesimo per € 14.258,00, rilevando l'assenza di poste variabili in sede di quantificazione definitiva, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni che possono intervenire all'attuale quadro finanziario/normativo delle risorse del fondo.

Le voci del salario accessorio remunerate dal fondo, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, sono le seguenti:

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Fondo progressioni orizzontali | € 8.245,00 |
| Indennità di comparto | € 2.768,00 |
| Totale complessivo | € 11.013,00 |

Le risorse individuate per il fondo delle progressioni economiche orizzontali comprendono le risorse per i percorsi di cui all'articolo 5 della preintesa.

Le restanti risorse, pari a € 3.245,00 sono destinate al finanziamento della produttività collettiva del personale, tenuto conto di quanto indicato dal sistema delle relazioni sindacali ed a seguito del processo di valutazione dei risultati e delle prestazioni.

art. 3 – Compensi di produttività collettiva

Le parti hanno concordato che le risorse da destinare ai compensi per produttività collettiva sono pari a € 82.055,00 e sono finalizzate all'incentivazione della qualità e della capacità innovativa, alla luce di quanto disposto dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 e dall'art. 4 comma 9 del CCNL del 31/07/2009.

Le parti hanno condiviso che la quota del fondo destinata ai compensi per produttività collettiva, - viene ripartita secondo i criteri e le modalità previste nel vigente sistema di valutazione, in relazione ai parametri di categoria di cui all'accordo del 21/5/2012 ed a quanto stabilito con DGR n. 2005 del 29/12/2009 (integrazione del sistema di valutazione delle prestazioni adottato con DGR n. 1342 del 13/10/2008), tenuto conto di quanto disposto con DD n. 4918/2010 e di quanto previsto dal contratto integrativo decentrato anno 2017;

- viene erogata a seguito del processo di valutazione che tiene conto dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali-quantitativo della prestazione.

Le eventuali economie derivanti da valutazioni inferiori alla fascia "E" (Eccellente) andranno ad incrementare la quota parte di retribuzione di risultato e di produttività dell'anno corrente per coloro che sono collocati nelle fasce "E" (Eccellente) e "O" (Ottimo), nella misura massima del 120% rispetto al premio spettante, nel rispetto di una differenziazione dei premi in relazione alle fasce di giudizio.

Le parti hanno concordato che ulteriori risorse stimate in € 10.300,00, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni che possono intervenire all'attuale quadro finanziario/normativo delle risorse del fondo, verranno quindi destinate come contributo di solidarietà ai compensi per produttività collettiva del personale provinciale trasferito di cui alla DGR n. 1386/2015.

art. 4 – Compensi di produttività a progetto

Le parti hanno concordato le risorse da destinare alla remunerazione dei compensi di produttività a progetto per l'anno 2017, previsti dal contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 31/05/2017, per l'importo complessivo di € 15.225,00.

Nello specifico, tali risorse sono destinate:

per € 4.060,00 al progetto "Ottimizzazione del servizio di mobilità dell'ADiSU";

per € 11.165,00 al progetto "Ottimizzazione del servizio di accoglienza dell'utenza".

art. 5 – Progressioni economiche orizzontali

Le parti hanno concordato di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale per l'anno 2017 in modo selettivo, in un numero limitato di percorsi individuato in relazione alle risorse finanziarie disponibili per complessivi € 11.700,00. Tali risorse trovano allocazione sia nel fondo del personale ADiSU, sia nel fondo del personale ex Province.

I percorsi sono attribuiti altresì con decorrenza economica dal 01/06/2017, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9 del CCNL dell'11/04/2008 e dall'art. 10 del vigente contratto integrativo, secondo le modalità stabilite dal vigente sistema di valutazione.

In particolare, la distribuzione all'interno delle categorie professionali è effettuata in considerazione delle seguenti risorse:

- € 2.300,00 per i percorsi attribuibili di categoria B;
- € 2.950,00 per i percorsi attribuibili di categoria C;
- € 6.450,00 per i percorsi attribuibili di categoria D.

Eventuali resti sono utilizzati per attribuire prioritariamente percorsi di categoria B e C.

I requisiti di accesso ai percorsi di progressione economica orizzontale nelle diverse categorie professionali sono i seguenti:

- a) essere personale di ruolo a tempo indeterminato alla data del 01/06/2017;
- b) aver conseguito nell'anno 2016 una valutazione delle prestazioni nella fascia di giudizio "buono", "ottimo" o "eccellente";
- c) possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data di attribuzione dei percorsi stabilita al 01/06/2017.

I criteri in base ai quali viene stilata la graduatoria dei vincitori, con riferimento ai concorsi messi a concorso nelle diverse categorie, sono i seguenti:

1. collocazione nella fascia di merito nell'anno 2016:
 - a) "eccellente"
 - b) "ottimo"
 - c) "buono"
2. valutazione dell'arricchimento professionale per l'anno 2016:
 - a) 5
 - b) 3
 - c) 1
3. maggiore anzianità nella categoria di appartenenza valutata con riferimento al ruolo ADiSU;
4. maggiore età anagrafica.

art. 6 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le risorse del fondo eventualmente non spese in relazione alla destinazione concordata con l'accordo sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 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

Piano delle performance, art.10 D.lgs. n. 150/2009

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 sulle 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, come la Regione Umbria, da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. n. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi degli strumenti di seguito descritti.

Con il *Documento di economia e finanza regionale (DEFER)*, fondamentale atto di indirizzo politico-amministrativo, la Regione Umbria espone il quadro finanziario unitario regionale di tutte le risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi e della programmazione unitaria regionale, esplicitandone gli strumenti attuativi per il periodo di riferimento. Inoltre nel DEFER sono descritti gli scenari economico-finanziari internazionali, nazionali e regionali, le politiche da adottare, gli obiettivi della manovra di bilancio regionale, tenendo conto dei vincoli di finanza pubblica alla luce delle manovre finanziarie del governo centrale.

In considerazione degli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo e dei contenuti del DEFER, la Giunta regionale, previo rispetto delle procedure di concertazione e partenariato istituzionale e sociale previste dall'art. 5 della legge regionale 28 febbraio 2000, n. 13 e acquisito il parere della Conferenza permanente Regione-Università, adotta il *Piano triennale per il diritto allo studio universitario* e lo trasmette al Consiglio regionale per l'approvazione. In particolare, il Piano triennale contiene:

- gli obiettivi generali e di settore da perseguire, nonché le relative priorità;
- le risorse finanziarie destinate agli interventi previsti;
- i criteri generali per l'erogazione delle provvidenze e dei servizi;
- i criteri per la determinazione delle tariffe e l'eventuale partecipazione degli studenti ai costi dei servizi;
- la definizione degli interventi e dei servizi non destinati alla generalità degli studenti;
- i criteri e le modalità relativi al controllo di gestione.

Il Piano triennale è attuato mediante i *Programmi attuativi annuali* approvati dalla Giunta regionale. Il Programma attuativo annuale contiene:

- gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impegnare nell'anno di riferimento;
- le modalità di assegnazione delle provvidenze agli studenti;
- gli investimenti, con l'indicazione delle relative risorse finanziarie.

L'ultimo Programma attuativo annuale per l'anno 2016 è stato approvato con Decreto del Commissario straordinario n. 24 del 18/04/2016.

Sulla base degli obiettivi definiti anche attraverso il Programma attuativo, l'Amministratore Unico, fissa la performance annuale di riferimento tramite obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare, tenuto conto delle risorse individuate, in particolare, nel bilancio di previsione dell'Agenzia che è sottoposto all'approvazione da parte della Giunta regionale.

L'Amministratore Unico con proprio decreto declina quindi gli obiettivi che vengono assegnati ai singoli Dirigenti dell'Agenzia i quali, attesa la responsabilità della gestione delle risorse loro attribuite, assegnano obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa e al personale delle categorie professionali assegnato. Tali obiettivi sono formalizzati in un "*Patto di Servizio*" nel quale sono misurate e valutate da un lato le prestazioni a rilevanza organizzativa connesse al contributo di ogni unità di personale al raggiungimento degli obiettivi di Servizio e più in generale, quindi, di governo dell'Ente e, dall'altro i comportamenti organizzativi, vale a dire le modalità operative adottate per il raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Questo iter metodologico di attribuzione a cascata a tutto il personale interessato di obiettivi di performance organizzativa (area dei risultati) e di performance individuale (area dei comportamenti organizzativi) si pone in linea con gli orientamenti normativi che promuovono una

crescente attenzione alla qualità della prestazione ed al conseguimento degli obiettivi di gestione. L'intervento metodologico operato dal 2008 al sistema di valutazione delle performance di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 1342/2008 e n. 2005/2009 e recepito dall'ADiSU quale ente strumentale regionale con decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010, è stato apportato al fine di ancorare più incisivamente i sistemi premianti al "sistema di gestione per obiettivi", nell'ambito di un percorso ampio che prevede azioni di collegamento più avanzato con i sistemi di controlli interni e con il ciclo di programmazione, valutazione e controllo finalizzato alla valutazione del grado di attuazione degli indirizzi politico-amministrativi. Il nuovo sistema di valutazione, applicato a decorrere dal 2009, ha prodotto i suoi effetti organizzativi nelle valutazioni espresse dal 2010, con un positivo riscontro sulla differenziazione dei giudizi e pertanto sulla valutazione del merito individuale. In particolare, il "Patto di servizio" ha rappresentato un importante elemento innovativo del sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale regionale quale momento condiviso in cui si struttura il controllo di avanzamento delle attività prioritarie e si oggettivizza il presidio delle attività a garanzia della trasparenza informativa sulle risultanze finali del processo di valutazione.

Atteso il sistema sopra delineato, le disposizioni del legislatore statale di cui al D.lgs. n. 150/2009 nella sostanza non innovano la filosofia dei sistemi di valutazione già adottati dall'Agenzia nei quali sono già presenti tutti gli elementi essenziali contenuti negli orientamenti emanati a livello centrale. Il sistema vigente infatti, interessando interamente tutti i ruoli dell'Amministrazione, costituisce un intervento finalizzato alla misurazione e valutazione di obiettivi gestionali ed individuali che, disaggregati fino a ciascuna unità di personale, rappresentano una mappatura della partecipazione di tutte le strutture al raggiungimento della performance dell'organizzazione nel suo insieme.

A chiusura del ciclo della performance, in base all'art. 21 della legge regionale 28 marzo n. 6, la Giunta regionale presenta annualmente al Consiglio regionale una relazione sul conseguimento degli obiettivi programmatici e sullo stato qualitativo, quantitativo ed economico dei servizi erogati dall'ADiSU. Tale relazione è predisposta con l'obiettivo di rendere più trasparente l'azione dell'Agenzia, offrendo al Consiglio regionale e quindi all'opinione pubblica un rendiconto chiaro, affidabile e tempestivo dell'attività svolta, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti, nonché a supportare l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo.

Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Commissario straordinario n. 18 del 14/02/2017 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2017-2019 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 il Nucleo di valutazione ha emesso l'attestazione di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 comma 4 lett. g) in data 31/03/2017 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia all'indirizzo <http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente/organismo-indipendente-di-valutazione-oiv-0>.

Relazione della performance, art.14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009

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".

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.

Come stabilito dall'art. 29 bis del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 68 del 30/10/2013 a tale organismo, "... che svolge anche le funzioni e le attività dell' "Organismo Indipendente di Valutazione della performance" di cui all'art. 14 commi 4 e 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, spettano i seguenti compiti:

- a) il controllo strategico a supporto dell'attività dell'Amministratore verificando l'effettiva attuazione degli obiettivi generali e di settore indicati nel piano triennale di cui all'art. 4, comma 2, legge del 28 marzo 2006, n. 6 e negli atti di programmazione dell'Agenzia, con particolare attenzione al programma attuativo annuale degli interventi ed alle direttive per la gestione della attività contrattuali inerenti l'erogazione dei servizi, mediante analisi ex ante ed ex post della congruenza tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi attuativi prescelti, le scelte effettuate e le risorse assegnate.
- b) fornire all'Amministratore gli elementi di giudizio utili alla valutazione della dirigenza per l'attribuzione della retribuzione di risultato e per l'attivazione del procedimento di responsabilità dirigenziale.
- c) collaborare alla predisposizione e all'aggiornamento delle linee guida e delle metodologie del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti.
- d) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi la trasparenza e verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'Organismo per lo svolgimento delle funzioni proprie si avvale delle competenti strutture dell'Agenzia ed è supportato, in particolare, dalle strutture con competenza in materia di programmazione e controllo strategico e controllo di gestione".

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 saranno 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 delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2017 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 – personale provinciale trasferito per riordino di funzioni di cui alla DGR n. 1386/2015

articolo 3 – compensi di produttività collettiva

articolo 4 – compensi di produttività a progetto

articolo 5 – progressioni economiche orizzontali

articolo 6 – disposizioni finali

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 |
|---|--------------|
| quota destinata alla remunerazione degli istituti stabili | € 291.300,00 |
| quota destinabile alla remunerazione degli istituti variabili | € 345.485,00 |

Il fondo complessivo è pari a € 636.785,00.

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 valutazione delle performance di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 1342/2008 e n. 2005/2009 e recepito dall'ADiSU quale ente strumentale regionale con Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010.

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 2017, come stabilito dall'art. 10 del CCID del personale delle categorie professionali per l'anno 2017 siglato in data 31/05/2017. Le risorse stanziare per complessivi € 11.700,00 trovano allocazione sia nel fondo del personale ADiSU, sia nel fondo del personale ex Province.

I requisiti di accesso e i criteri in base ai quali viene stilata la graduatoria dei vincitori, come esplicitati all'articolo 5 dell'accordo e ribaditi al modulo 1 punto 5, 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, 18 dicembre 2017

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)