

**ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI
PREVISTI DALL'ARTICOLO 45 DEL D.LGS. N. 36/2023
"INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE"
(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 delle 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 delle aree professionali.

5. Materie trattate dalla Preintesa (descrizione sintetica)

Elenco contenuti:

- Accordo sui criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti dall'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023 "incentivi per funzioni tecniche".

I contenuti della preintesa sono coerenti con quanto disposto con i seguenti provvedimenti:

- il Decreto dell'Amministratore Unico n. 60 del 18/12/2024 avente ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2024 e per il contratto collettivo integrativo del comparto – triennio 2024-2026";
- il Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2024-2026 (CCI 2024-2026), sottoscritto il 30 dicembre 2024;
- l'articolo 11, comma 2 del CCI 2024-2026 il quale stabilisce che "le parti rinviino ad apposite sessioni di contrattazione integrativa decentrata per la definizione di criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio al sistema delle relazioni sindacali, da attivarsi di norma entro sei mesi dall'approvazione delle stesse";
- la DGR n. 427 del 08/05/2024 recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs n. 36/2023", in particolare le tabelle 1a e 2a riguardanti rispettivamente la ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per la realizzazione di opere e lavori e per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni;
- 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 preintesa ha trattato le seguenti materie:

- Correlazione tra incentivi e retribuzione di risultato/performance individuale (Art. 13 CCI 2024-2026);
- TABELLA 1a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per la realizzazione di opere e lavori;
- TABELLA 2a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni.

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 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 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 dagli accordi

L'accordo sui criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti dall'articolo 45 del D.lgs. n. 36/2023 "Incentivi per funzioni tecniche" è costituito dai seguenti elementi per il cui contenuto si rimanda all'accordo medesimo (art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo Aree Professionali 2024-2026).

Contenuto dell'accordo (Preintesa):

- Correlazione tra incentivi e retribuzione di risultato/performance individuale (Art. 13 CCI 2024-2026);
- TABELLA 1a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per la realizzazione di opere e lavori;
- TABELLA 2a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per i criteri di ripartizione delle risorse si fa riferimento alle seguenti tabelle:

- TABELLA 1a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per la realizzazione di opere e lavori;
- TABELLA 2a - Ripartizione delle risorse relative agli incentivi alle funzioni tecniche per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni.

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

L'accordo non prevede nuove progressioni economiche orizzontali / differenziali stipendiali.

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

L'accordo è stato stipulato ai sensi dell'articolo 11, comma 2 del CCI 2024-2026 il quale stabilisce che "le parti rinviando ad apposite sessioni di contrattazione integrativa decentrata per la definizione di criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio al sistema delle relazioni sindacali, da attivarsi di norma entro sei mesi dall'approvazione delle stesse".

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Compatibilità economico-finanziaria delle risorse destinate alla ripartizione degli incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 "incentivi per funzioni tecniche"

In questa sede si definisce la compatibilità economico-finanziaria delle risorse destinate alla ripartizione degli incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 "incentivi per funzioni tecniche", sulla base di quanto stabilito con la preintesa sottoscritta il 19 dicembre 2025.

Incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche ex art. 45 del Codice dei Contratti pubblici

Per quanto riguarda le risorse finanziarie da destinare agli incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche ex art. 45 del Codice dei Contratti pubblici, fermo restando il limite massimo del 2% dell'importo posto a base di gara stabilito dall'Agenzia e quanto concordato tra le parti con la preintesa del 19 dicembre 2025, si dà conto che le risorse finanziarie destinabili sono di natura vincolata, accertate secondo il quadro economico dell'intervento medesimo a specifico capitolo di entrata del bilancio dell'Agenzia. Le somme sono quindi rese disponibili in specifici e correlati capitoli di spesa, il cui stanziamento è definito tenuto conto della vigente regolamentazione contabile e di bilancio, dai quali il Servizio competente in amministrazione del personale provvede agli adempimenti di competenza.

Le somme corrisposte sono quindi annualmente oggetto di rendicontazione in sede di Contrattazione decentrata integrativa e nell'ambito del Conto annuale del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Attestazione del rispetto dei vincoli di carattere generale

In considerazione di quanto evidenziato al paragrafo precedente, si attesta che le risorse da destinare agli incentivi economici in esame trovano puntuale copertura finanziaria nei capitoli di spesa del bilancio dell'Agenzia e trovano riscontro secondo le modalità e termini previsti dalle vigenti disposizioni.

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 17:40:02
GMT+02:00