



**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2018**

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:** 20 dicembre 2018

2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2018

3. **Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezali – Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Finanziarie e Servizi comuni – soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti
- Altri componenti: Dott.ssa Stefania Cardinali – Dirigente 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, CSA-CISAL

4. **Soggetti destinatari**

Personale dirigenziale

5. **Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)**

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

- la DGR n. 1599 del 28/12/2017 recante “Linee guida per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza e per la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2018”;
- il Decreto del Commissario straordinario n. 62 del 23/07/2018 recante “Linee guida per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza e per la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2018”;
- la determinazione dirigenziale n. 630 del 02/08/2018, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale dell'area della dirigenza per l'anno 2018 per complessivi € 228.942,00;
- la DGR n. 1472 del 10/12/2018 recante “Fondi decentrati integrativi del personale della Giunta regionale per l'anno 2018, linee guida”;

- il Decreto del Commissario straordinario n. 96 del 18/12/2018 con il quale sono stati definiti gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative dell'anno 2018.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

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

Le parti hanno condiviso di ripartire l'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza in una quota destinata a remunerare istituti stabili pari a € 96.939,00 e in una quota *destinabile* alla remunerazione di istituti variabili pari a € 132.003,00.

La quota destinata ad istituti stabili, pari a complessivi € 96.939,00 è costituita dalle risorse aventi carattere di obbligatorietà e destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti.

La quota *destinabile* ad istituti variabili, pari a complessivi € 132.003,00, è costituita dalle risorse aventi carattere di eventualità e che come tali sono regolate dall'accordo integrativo di cui alla preintesa oggetto della presente relazione. In considerazione della natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, le parti ritengono 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 concordano pertanto di distribuire a tale titolo una parte della quota destinabile ad istituti variabili calcolata rendendo indisponibile una quota rapportata ai posti vacanti nella dotazione organica dell'Agenzia e come tale non superiore al 40,15% del fondo delle risorse decentrate residuo per l'anno 2018 (esclusa la retribuzione di risultato dei dirigenti ad interim di € 4.000,00), pari quindi all'importo massimo di € 51.387,00.

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.

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 2017:

1) Rispetto degli obiettivi di saldo 2017 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 2017 e del pareggio di bilancio per l'anno 2017 della Regione Umbria è stata acquisita telematicamente dalla Ragioneria Generale dello Stato in data 28/03/2018.

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

Con determinazione dirigenziale n. 937 del 30/11/2018 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 2017, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2017.

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

art. 2 – retribuzione di posizione

I compensi corrisposti a titolo di retribuzione di posizione per gli incarichi conferiti per ciascuna posizione dirigenziale fanno 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 determinazione dirigenziale n. 7681/2010 (a cui l'Agenzia fa riferimento); tali valori sono corrisposti per intero, ferma restando la quota già assorbita nel trattamento economico di cui all'art. 1 comma 3 lett. e) CCNL del 12/2/2002.

art. 3 – retribuzione di risultato

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

Al fine di garantire una equilibrata gestione della dinamica delle risorse qui destinate, le parti condividono che le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale per l'anno 2018, ferma restando la quota per retribuzione di posizione, saranno determinate in riscontro agli esiti della contrattazione decentrata integrativa del triennio precedente, con riferimento agli importi da destinare al personale dirigenziale a seguito del processo di valutazione dei risultati e delle prestazioni.

Le risorse non spese costituiscono economie di bilancio.

6. Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

6.1 Intervento dell'organo di controllo interno

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

6.2 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

Piano delle performance, 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 ha adottato il Piano delle performance 2018-2020 con Decreto del Commissario straordinario n. 70 del 21/09/2018, in relazione agli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo della Regione Umbria e dei contenuti del Documento di economia e finanza regionale (DEFER).

Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Commissario straordinario n. 4 del 31/01/2018 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2018-2020 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 20/04/2018 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia all'indirizzo <https://www.adisu.umbria.it/amministrazione-trasparente/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga-0>.

Relazione 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.

Con l'approvazione della legge di riforma dell'ADiSU - legge regionale 27 marzo 2017, n. 2 che ha integrato e modificato la Legge regionale 28 marzo 2006, n. 6 – le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e i compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 sono attualmente esercitate, per l'ADiSU, dall'OIV di diretta collaborazione della Giunta regionale di cui all'art. 99, comma 2 della L.R. 13/2000.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dall'accordo

L'accordo per i criteri di destinazione e ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2018 è costituito dagli articoli di seguito riportati per il cui contenuto si rimanda alla descrizione illustrata dettagliatamente al Modulo 1 della presente relazione.

Contenuto dell'accordo (Preintesa):

- articolo 1 - criteri per la ripartizione e destinazione del fondo
- articolo 2 - retribuzione di posizione
- articolo 3 - retribuzione di risultato

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	€ 96.939,00
Retribuzione di risultato	€ 4.000,00 per dirigente interim + quota non superiore a €51.387,00 da calcolare
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 76.616,00
Totale	€ 228.942,00

C) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo non determina effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il sistema di 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 dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione dell'accordo, essendo previsto uno stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Come riportato all'art.1 dell'accordo, le parti prevedono di ripartire soltanto la quota del fondo corrispondente ai posti ricoperti nella dotazione organica dell'Agenzia.

Perugia, 27 dicembre 2018

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)