

**ACCORDO SUI CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

1. Data di sottoscrizione della Preintesa: 21 dicembre 2021

2. Periodo temporale di vigenza: anno 2021

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

PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezzali – Dirigente del Servizio “Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni” – soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti;
- Componente: Dott. Gianluca Sabatini, Dirigente del Servizio “Lavori, sicurezza, provveditorato e patrimonio”;

PARTE SINDACALE

- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) firmataria
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
FP - CGIL, CISL – FP, UIL – FPL;

4. Soggetti destinatari

Personale delle categorie professionali.

5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)

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

- la DGR n. 962 del 13/10/2021 avente ad oggetto “*Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione del “Fondo risorse decentrate” anno 2021. Verifica del Regolamento per il funzionamento dell’Avvocatura regionale, D.G.R. n.998 del 31 agosto 2015*”;
- il Decreto del Direttore generale n. 55 del 27/08/2021 avente ad oggetto “*Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida e indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati - anno 2021*”;
- il Decreto del Direttore generale n. 84 del 13/12/2021 di integrazione delle linee guida e degli indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati per l’anno 2021 di cui al citato Decreto n. 55/2021;
- la determinazione dirigenziale n. 612 del 27/08/2021 con la quale è stato costituito, in via preliminare, il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l’anno 2021, quantificato in complessivi € 442.151,00;

- la determinazione dirigenziale n. 962 del 15/12/2021 con la quale è stato costituito, in via definitiva, il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2021, quantificato in complessivi € 681.741,00.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021

Le parti hanno condiviso che il fondo risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2021 è ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- a) quota destinata ad istituti stabili € 112.680,00
- b) quota destinabile ad istituti variabili € 569.061,00;

Al riguardo è stato specificato quanto segue:

- la quota a) è destinata a remunerare, per l'anno 2021, i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto e di progressioni orizzontali;
- la quota b) è destinata a remunerare, per l'anno 2021, i compensi corrisposti a titolo di indennità di disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità, e indennità condizioni lavoro (indennità accessorie), i compensi per specifiche responsabilità, nonché i compensi corrisposti a titolo di incentivi area legale, incentivi funzioni tecniche, performance organizzativa e performance individuale.

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 compensi correlati alla performance e hanno concordato, 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 pari a € 196.427,00.

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

Fondo progressioni orizzontali	€ 89.004,00
Indennità di comparto	€ 23.676,00
Totale risorse ex art. 68, c. 1 CCNL 21/05/2016	€ 112.680,00
Indennità accessorie	€ 41.657,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 27.435,00
Incentivi area legale	€ 6.913,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 200.984,00
Performance organizzativa	€ 9.125,00
Performance individuale	€ 82.120,00
Progressioni orizzontali 2021	€ 4.400,00
Quota fondo indisponibile	€ 196.427,00
Totale complessivo	€ 681.741,00

art. 2 - Compensi correlati alla performance

Le parti hanno concordato che le risorse da destinare ai compensi correlati alla performance, pari a complessivi € 91.245,00, sono finalizzate al riconoscimento della performance organizzativa e della performance individuale, alla luce di quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La ripartizione delle risorse per performance organizzativa e performance individuale è determinata in considerazione del personale in servizio al 01/01/2021 e non tiene conto del personale all'uopo valutabile. Qualora il numero del personale valutabile sia diverso dal personale in servizio, i diversi importi per performance organizzativa e performance individuale sono compensati tra le due medesime voci, fermo restando l'importo complessivo destinato alla performance.

art. 3 – Progressioni economiche orizzontali anno 2021

Le parti hanno concordato di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale per l'anno 2021 in modo selettivo, in un numero limitato di percorsi individuato in relazione alle risorse finanziarie rese disponibili dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2021.

Tali risorse sono pari a complessivi € 4.400,00.

I percorsi sono attribuiti con decorrenza economica 01/01/2021, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9 del CCI 2020-2022, nonché dall'art. 16 del CCNL Funzioni locali 21/05/2018, e con riferimento alle risorse finanziarie di cui sopra.

I percorsi di progressione economica orizzontale sono distribuiti all'interno delle categorie professionali in considerazione delle seguenti risorse:

- € 1.200,00 per i percorsi attribuibili di categoria B;
- € 1.500,00 per i percorsi attribuibili di categoria C;
- € 1.700,00 per i percorsi attribuibili di categoria D.

art. 4 – Disposizioni finali

Le parti hanno condiviso che le risorse stabili del fondo risorse decentrate eventualmente non integralmente utilizzate nell'anno 2021, in relazione alla destinazione concordata con l'accordo, sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2022, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

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

Ciclo della performance - Piano della performance

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 della performance (art. 10 D.lgs. n. 150 del 27/10/2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'Amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini sull'operato dell'Ente pubblico e sulle attività e il lavoro programmato. L'art. 10 del D.lgs. 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 della performance 2021-2023 con Decreto del Direttore generale n. 59 del 09/09/2021, in relazione agli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo della Regione Umbria e dei contenuti del Documento di economia e finanza regionale (DEFR).

Ciclo della Performance - Relazione sulla performance

Con Decreto del Direttore generale n. 40 del 23/06/2021, l'Agenzia ha adottato la Relazione sulla performance relativa al Piano della performance 2020-2022 che è stata pubblicata in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance". La relazione in parola è stata validata dall'OIV dell'Agenzia.

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

Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Direttore generale n. 16 del 24/03/2021 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2021-2023 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 l'OIV ha emesso l'attestazione di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) in data 30/06/2021 (prot. ADiSU n. 5728/21 del 01/07/2021) e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

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

A) Illustrazione di quanto disposto dall'accordo

L'accordo per i criteri di destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2021 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):

- art. 1 – Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021
- art. 2 - Compensi correlati alla performance
- art. 3 – Progressioni economiche orizzontali anno 2021
- art. 7 – 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	€ 112.680,00
quota destinabile alla remunerazione degli istituti variabili	€ 569.061,00

Il fondo complessivo è pari a € 681.741,00.

C) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del personale regionale, di cui alla DGR n. 57/2019, come integrata dalla DGR n. 64/2021.

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

L'accordo prevede nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, con requisiti di accesso e criteri che 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, 22 dicembre 2021

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)