

**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA 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 dirigenziale.

5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)

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

- la DGR n. 1077 del 03/11/2021 recante "Contrattazione decentrata integrativa della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 e per il Contratto collettivo integrativo della dirigenza, triennio 2021-2023";
- il Decreto del Direttore generale 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. 961 del 15/12/2021 con la quale è stato quantificato in via preliminare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021 per complessivi € 228.942,00

- la determinazione dirigenziale n. 990 del 20/12/2021 con la quale è stato costituito, in via definitiva, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021, quantificato in complessivi € 232.257,00.

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 2021, pari a € 232.257,00, viene ripartito, stimata la relativa spesa e nelle more di successiva consuntivazione, in una quota destinata agli istituti stabili pari a € 95.549,00 e in una quota destinabile agli istituti variabili pari a € 136.708,00. 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 € 49.739,00 e nella quota fondo indisponibile pari a € 86.969,00. La quota destinabile ad istituti variabili comprende, in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, i compensi per incarichi *ad interim*, nonché 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 rapportata ai posti vacanti nella dotazione organica dell'Agenzia pari a € 86.969,00.

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 2021, 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.

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 2020-2022 con Decreto del Direttore generale n. 12 del 03/02/2020, in relazione agli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo della Regione Umbria e dei contenuti del Documento di economia e finanza regionale (DEFR). A seguito dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020 da parte della Giunta regionale al Direttore generale dell'ADiSU (DGR n. 721 del 05/08/2020), il Piano della performance 2020-2022 è stato rimodulato con Decreto n. 73 del 09/09/2020 e riadattato al particolare momento di emergenza sanitaria da COVID-19 che sta influenzando la gestione dell'Agenzia.

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.

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 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):

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	€ 95.549,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 86.969,00
Quota fondo disponibile per retribuzione di risultato	€ 49.739,00
Totale	€ 232.257,00

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 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, 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 Capezali
(firmato digitalmente)