



AGENZIA
PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO
UNIVERSITARIO
DELL'UMBRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
ANNO 2017**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La contrattazione decentrata integrativa è regolata da numerose norme di legge e contrattuali che ne definiscono il quadro normativo di riferimento, tra le quali, per il personale delle categorie professionali

- l'art.4 del CCNL 01.04.1999, che prevede che in ciascun ente debba essere stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo con l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- l'art. 5 del CCNL 01.04.1999 che stabilisce la durata ed efficacia dei contratti collettivi decentrati integrativi;
- l'art.31 del CCNL 22.01.2004, che prevede che presso ogni ente siano annualmente determinate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.

Successivamente ai contratti richiamati, la contrattazione nazionale e decentrata pubblica ha subito notevoli modifiche, in particolare, con l'emanazione del DLgs. 27.10.2009, n.150 e s. m.i. ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni") che ha profondamente innovato la materia del lavoro pubblico, intervenendo significativamente sulle disposizioni contenute nel DLgs. n.165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

Per disciplinare le materie oggetto della contrattazione decentrata integrativa occorre dunque fare riferimento alle disposizioni del DLgs n. 165/2001, come integrate e modificate dal DLgs. n.150/2009, ed agli indirizzi applicativi forniti in proposito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica (Circolari n. 7/2010 e n. 7/2011):

"le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione....omissis.... A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominatoomissis.... si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.omissis..." (art. 40, comma 3-bis);

"la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, dei DLgs. n.165/2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del DLgs. n.150/2009...omissis... ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione, dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute..omissis... (art. 45, comma 3);

"la contrattazione nazionale, ed a maggior ragione quella integrativa, non possono aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione, su quelle

*oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (art. 40, comma 1)...omissis... in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali;
"i contratti integrativi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del DLgs. 150/2009 (15.11.2009) sono soggetti all'applicazione delle regole in esso contenute e le parti adeguano i contratti collettivi integrativi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge." (art.65 D.lgs 150/2009).*

Nel rispetto del quadro normativo di cui sopra, l'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria (ADiSU) ha sottoscritto in data 12 aprile 2017 la preintesa sul contratto decentrato integrativo del personale delle categorie professionali per l'anno 2017.

L'Amministrazione ha provveduto alla quantificazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2017 tenuto conto delle risorse aventi carattere di certezza e continuità annualmente già stanziato al bilancio dell'Agenzia e utili a corrispondere emolumenti derivanti dalle obbligazioni contrattuali definite, rinviando a successive determinazioni la quantificazione definitiva che tenga conto delle risorse variabili del fondo e della decurtazione di cui all'art. 1 comma 236 della legge n. 208/2015.

L'ADiSU ha recepito i contratti decentrati integrativi stipulati tra l'Amministrazione regionale e le Rappresentanze sindacali vigenti al 1 settembre 2010 - data di acquisizione dell'autonomia giuridica, amministrativa, gestionale e contabile rispetto alla Regione Umbria - Giunta regionale - recepiti con Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 3 settembre 2010. I contratti decentrati integrativi vigenti pertanto risalgono agli anni 2006 e 2010 (per il personale delle categorie professionali) ed agli anni 2002 e 2008 (per il personale della qualifica dirigenziale).

L'evoluzione normativa e contrattuale evidenziata in premessa determina la necessità di rivalutare l'applicazione di taluni istituti.

Dal punto di vista metodologico, in occasione della revisione e/o aggiornamento dei contratti decentrati integrativi vigenti, per garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi a tale livello di contrattazione, si intenderanno disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del contratto che si andrà a stipulare, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Dal punto di vista delle relazioni si pone in evidenza la fondamentale importanza che riveste nei rapporti con il personale e con le organizzazioni sindacali la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso al fine di avviare un confronto sereno e costruttivo sui criteri mirati a riconoscere sia in termini economici che di progressione di carriera, il merito e l'impegno personale, nonché un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto agli utenti.

Atteso il sistema delle relazioni sindacali conseguente alla riforma di cui al D.lgs. n. 150/2009 e la nuova organizzazione dell'Agenzia, riscontrate le rinnovate esigenze di semplificazione e trasparenza dell'azione amministrativa avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione, il mandato da conferire alla delegazione trattante di parte pubblica nel confronto con le Rappresentanze sindacali per la definizione dei nuovi contratti decentrati integrativi per l'anno 2017 può avere come riferimento gli obiettivi derivanti dalle attuali linee strategiche dell'Ente, quali il miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione, l'accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità ed in ottica di miglioramento di performance.

Per il raggiungimento dei predetti obiettivi la contrattazione decentrata potrà dare particolare rilievo alla valorizzazione del sistema di incentivazione e sviluppo del personale, alla formazione e aggiornamento, alla disciplina degli istituti connessi al trattamento economico accessorio ed alla qualità delle relazioni, benessere organizzativo e ascolto interno.

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

1. Data di sottoscrizione della Preintesa: 12 aprile 2017

2. Periodo temporale di vigenza: anno 2017

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 Interventi e servizi per il diritto allo studio universitario e ad interim del Servizio Lavori, Sicurezza, Provveditorato e Patrimonio

PARTE SINDACALE

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

4. Soggetti destinatari

Personale delle categorie professionali dell'ADiSU

5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)

Di seguito si rimettono i Titoli dell'articolato:

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

TITOLO IV: SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE

TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

TITOLO VI: AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

TITOLO VII: NORME FINALI

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

6.1 Intervento dell'organo di controllo interno

Con riguardo agli obblighi di legge risultanti dalla normativa vigente, si conferma il rispetto dei vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al pareggio di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti di programmazione e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale, in particolare:

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. 656 del 25/10/2016 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 2015, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2015.

L'Agenzia provvederà con successivo atto alla certificazione del 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.

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.

Obbligo di pubblicazione, art.11 commi 6 e 8 del D.Lgs. n. 150/2009

Con più specifico riferimento agli obblighi in materia di trasparenza, si rileva che l'Agenzia ha provveduto alla creazione di un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata in varie sottosezioni all'interno delle quali sono pubblicati i dati previsti dall'art.11 del D.lgs. n. 150/2009. La sezione è direttamente raggiungibile dall'home page dell'Agenzia (<http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente>).

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)

Contrattazione decentrata integrativa per il personale delle categorie professionali

Di seguito viene rimessa l'illustrazione dei contenuti dell'articolato con attestazione della compatibilità sulla base dei punti a), b), c), d), e), f), g) della circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012.

Nell'ottica della valorizzazione e dello sviluppo del personale, tenuto conto anche delle proposte presentate dalle organizzazioni sindacali e della necessità di perseguire obiettivi di semplificazione dei sistemi vigenti, per quanto concerne lo sviluppo del sistema di incentivazione del personale e valorizzazione professionale, è stato dato rilievo ai seguenti elementi:

- Conferma del sistema di valutazione delle prestazioni del personale quale strumento di valorizzazione della risorsa umana e di apprezzamento, in termini di risultati e comportamenti organizzativi misurabili, del concorso di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della performance individuale e organizzativa dell'Ente.
- Conferma, per la valutazione della prestazione lavorativa resa dal personale delle categorie professionali, del requisito minimo di 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento e di un periodo di osservazione minimo durante l'anno pari ad almeno 6 mesi, al di sotto dei quali i compensi vengono erogati con modalità proporzionale, con salvaguardia di fattispecie per le quali sussistano specifiche tutele previste da disposizioni normative e/o contrattuali vigenti. Può essere altresì introdotta la previsione di un requisito di accesso, da definire in relazione al conseguimento di un numero minimo di crediti formativi, derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori;
- introduzione dello strumento della produttività a progetto per il personale impegnato in specifiche attività di rilevante interesse organizzativo che nella fase attuale può riguardare prioritariamente i servizi di accoglienza dell'utenza e mobilità, allo scopo di migliorarne l'operatività e funzionalità.

Per quanto concerne i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi è stata confermata la destinazione delle risorse disponibili per remunerare le politiche di sviluppo delle risorse umane secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del CCNL 01.04.1999, le quali comprendono le risorse utili al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.

Per quanto concerne i compensi per particolari attività o responsabilità, sono confermate le indennità di turno e reperibilità negli importi contrattualmente definiti, fermi restando i requisiti normativi necessari al riconoscimento come recentemente ribaditi nella Disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale ADiSU delle categorie di cui al Decreto del Commissario straordinario n. 31/2015, mentre sono stati superati i compensi per indennità di disagio nell'importo superiore a € 30 mensili in luogo dei quali viene riconosciuta, in relazione alla presenza di situazioni di rischio che connotano specifiche attività, la correlata indennità dell'importo di € 30 mensili. Anche l'indennità maneggio valori è stata adeguata a € 30 mensili.

Subiscono una lieve modifica i compensi per specifiche responsabilità previsti dall'art.17 comma 2 lettera f), mentre vengono confermati i compensi per specifiche responsabilità ex art.17 comma 2 lettera i) negli importi definiti nella precedente contrattazione.

L'ADiSU ha da sempre recepito le modalità di ripartizione dei Compensi/incentivi per l'attività professionale interna previsti dalle norme e dai contratti collettivi da corrispondere al personale in possesso di specifici requisiti ovvero per peculiari figure professionali che svolgono particolari attività, quali i dipendenti Avvocati assegnati all'Avvocatura dell'Agenzia e quelli inseriti nei gruppi di progetto e RUP per la realizzazione di opere e lavori pubblici.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 206 del 3 marzo 2014, ha dato mandato di avviare il sistema partecipativo per la riforma della regolamentazione adottata dall'Amministrazione regionale ed oggetto di appositi accordi sindacali per le parti relative alla correlazione tra i compensi/incentivi e la retribuzione di risultato/produttività spettante al personale coinvolto.

A tal fine è viene adottato, quale criterio di riduzione della retribuzione di risultato/produttività, quello della proporzionalità in relazione al compenso/incentivo percepito, applicando in ogni caso

una franchigia al di sotto della quale non è operata alcuna riduzione ma anche un importo massimo al di sopra del quale non è erogato alcun compenso per retribuzione di risultato/produzione. Tale criterio viene recepito anche dall'ADiSU che, in analogia con l'Amministrazione regionale, che lo prevede e disciplina nell'ambito del proprio contratto decentrato integrativo.

Per quanto riguarda i criteri e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria, atteso che l'istituto è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturato nel tempo dai dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL 31.3.1999, si ancora l'attribuzione dei percorsi di progressione economica orizzontale, alla misura delle risorse finanziarie all'uopo rese disponibili, a modalità selettive e per un numero di percorsi e sulla base di specifici requisiti annualmente definiti che tengano conto dell'arricchimento professionale conseguito dal dipendente, anche in considerazione delle valutazioni delle prestazioni espresse negli anni precedenti.

Nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, l'ADiSU ha sempre riconosciuto alla formazione e aggiornamento del personale un ruolo fondamentale per la valorizzazione e la crescita delle professionalità possedute dal personale ed a tal fine si prevede il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori, quale requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

Per una applicazione sempre più aderente al dettato contrattuale e legislativo vengono inoltre disciplinati taluni istituti concernenti il trattamento economico accessorio, attesa anche l'esperienza ad oggi maturata all'interno dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, i relativi compensi sono corrisposti entro i limiti stabiliti annualmente dall'Agenzia in considerazione delle risorse del fondo per lo straordinario di cui all'art.14 CCNL 01.04.1999, quale strumento di gestione del relativo fondo attesi i presupposti contrattualmente definiti.

Per lo svolgimento di attività/incarichi che si aggiungono a quelle ordinariamente assegnate al personale ADiSU, vengono regolamentati gli aspetti connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti pubblici con le risorse decentrate del personale al fine di valutare l'opportunità di corrispondere loro una parte del compenso previsto proponendo al contempo che le ulteriori risorse confluiscono nel fondo delle risorse decentrate, mentre, in caso di assenza o impedimento del titolare di Sezione, l'esercizio delle funzioni vicarie viene di norma attribuito ad altro responsabile di posizione organizzativa ed in via eccezionale e sulla base di specifica motivazione, a dipendente di categoria D non titolare di posizione organizzativa. Tale svolgimento delle funzioni vicarie dà luogo al riconoscimento di un proporzionale trattamento retributivo aggiuntivo per retribuzione di risultato fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31.03.1999 ovvero al trattamento economico connesso alla "specificità responsabilità" ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999.

In materia di qualità delle relazioni, benessere organizzativo e pari opportunità si pongono in evidenza i percorsi già avviati dall'Agenzia ed espressi nella Disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale ADiSU delle categorie di cui al Decreto del Commissario straordinario n. 31/2015, in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 8 sul telelavoro, e nel Decreto del Commissario straordinario n. 17/2016 concernente il Piano delle azioni positive 2016-2018 e si richiamano i principali specifici obiettivi in esso contenuti per una opportuna condivisione con le organizzazioni sindacali in occasione della contrattazione decentrata.

Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del CCDI 2017, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Perugia, 22 maggio 2017

Il Dirigente del Servizio
Organizzazione e Gestione Risorse Umane,
Finanziarie e Servizi comuni
e Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica

Stefano Capezzali