



**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE  
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2016**

**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:** 14 giugno 2017

**2. Periodo temporale di vigenza:** anno 2016

**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
- 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 delle categorie professionali

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

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

- il Decreto del Commissario straordinario n. 45 del 14/6/2016 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2015 e per l'anno 2016" con la quale, tra l'altro, sono state formulate le linee guida e gli indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate delle categorie professionali e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2016;
- la Deliberazione della Giunta regionale n. 1450 del 05/12/2016 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2017";

- il Decreto del Commissario straordinario n. 55 del 13/06/2017 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016 e la costituzione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2017;
- la Deliberazione della Regione Umbria - Giunta regionale n. 1386 del 23 novembre 2015 avente ad oggetto "Trasferimento del personale preposto alle funzioni di cui all'art. 2, comma 1 della L.R. 2 aprile 2015, n. 10, in attuazione del protocollo d'intesa sottoscritto il 21 ottobre 2015";
- la Determinazione dirigenziale n. 893 del 30/12/2016, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2016 per complessivi € 613.048,00; con la medesima determinazione dirigenziale è stato anche costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali trasferito dalla Provincia di Perugia ai sensi della L.R. 2 aprile 2015, n. 10 per l'anno 2016 per complessivi € 14.387,00.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

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

Le parti hanno condiviso di destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.17 del CCNL del 01.04.1999 l'ammontare del fondo, ripartendolo in una quota destinata a remunerare istituti stabili pari a € 270.502,00 e in una quota *destinabile* alla remunerazione di istituti variabili pari € 342.546,00. Il Fondo complessivo è pari a € 613.048,00.

La quota destinata ad istituti stabili, pari a complessivi € 270.502,00 è costituita dalle risorse aventi carattere di obbligatorietà:

- fondo progressioni orizzontali € 83.884,00
- fondo posizioni organizzative (retribuzione di posizione) € 159.242,00
- indennità di comparto € 27.376,00.

La quota destinabile ad istituti variabili, pari a complessivi € 342.546,00, 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:

- indennità accessorie ex art.17 comma 2 lett. d), e), f) del CCNL 01/04/1999, come disciplinate dalla determinazione dirigenziale Regione Umbria – Giunta regionale n. 3593/2010 integrata dalla determinazione n. 3349/2012 e dal decreto dell'Amministratore Unico n. 53 del 31/07/2013 € 64.147,00;
- per la parte residua, pari a € 278.399,00, 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 indennità di produttività e 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 43,01% del fondo delle risorse decentrate residuo per l'anno 2016. La quota del fondo disponibile per la produttività collettiva e il risultato delle posizioni organizzative ammonta pertanto a € 119.735,00, mentre la quota del fondo resa indisponibile è pari a € 158.664,00.

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 2016:

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. 427 del 16/06/2017 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 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.

art. 2 – personale provinciale trasferito per riordino di funzioni di cui alla DGR n. 1386/2015

Nel 2015 la Regione Umbria ha dato piena attuazione al processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta disposto dalla legge n. 56/2014. A seguito delle operazioni di verifica e monitoraggio effettuate dall'Osservatorio regionale appositamente istituito con DGR n. 1161/2014 e dell'emanazione della L.R. 2 aprile 2015, n. 10 "Riordino delle funzioni amministrative regionali, di area vasta, delle forme associative di Comuni e comunali - Conseguenti modificazioni normative", in data 21 ottobre 2015 è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa con il quale sono stati stabiliti i criteri per l'attuazione delle procedure di trasferimento del personale preposto alle funzioni di cui all'articolo 2, comma 1 della L.R. n. 10/2015 (Allegato A, paragrafo I).

Con DGR n. 1386 del 23 novembre 2015 la Giunta regionale ha preso atto che, per i dipendenti degli enti di area vasta non rientranti nel contingente da trasferire in Regione, sono state completate le procedure finalizzate all'assegnazione all'ADiSU e ad altre Agenzie ed enti regionali, mediante manifestazione di preferenza sulle posizioni disponibili per categoria e profilo professionale nel rispetto della posizione in graduatoria (art. 3 comma 2 Protocollo d'Intesa del 21 ottobre 2015);

Con nota della Giunta regionale prot. n. 25401 del 24/11/2015 il Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale ha comunicato l'elenco del personale assegnato all'Agenzia proveniente dalla Provincia di Perugia, con indicazione delle singole decorrenze e pari a n. 6 unità:

con decorrenza 01/12/2015

n. 2 unità - cat. C - profilo istruttore amministrativo

con decorrenza 01/01/2016

n. 1 unità - cat. D basso - profilo istruttore direttivo

n. 1 unità - cat. B alto - profilo collaboratore contabile - part-time 18 ore

n. 2 unità - cat. B basso - profilo esecutore amministrativo

Con le determinazioni dirigenziali n. 790 del 30/11/2015 e n. 923 del 30/12/2015 è stato disposto il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia dei dipendenti della Provincia di Perugia individuati con la suddetta procedura.

Per determinare l'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa in relazione al personale sopra trasferito, il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14 settembre 2015, all'art. 10 comma 2 prevede che "le corrispondenti risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più

generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie..., a valere sulle risorse relative alle assunzioni.”

Il decreto precisa altresì che “i compensi di produttività e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contatto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della legge n. 56/2014.”

Al suddetto fine con determinazione dirigenziale n. 893 del 30/12/2016 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate destinato alle 6 unità di personale trasferite a decorrere dal 01/12/2015 e dal 01/01/2016 in complessivi € 14.387,00, facendo riferimento agli importi goduti nell'anno 2015, antecedentemente al trasferimento, per compensi di produttività, progressioni orizzontali e indennità accessorie.

Le parti hanno condiviso che il fondo di € 14.387,00 viene ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- Istituti stabili € 8.571,00
- Istituti variabili € 5.816,00

Totale complessivo € 14.387,00.

La destinazione delle suddette risorse, è la seguente:

- fondo progressioni orizzontali € 5.945,00
- indennità di comparto € 2.626,00
- quota fondo distribuibile a titolo di produttività collettiva € 5.816,00

Totale complessivo € 14.387,00.

### art. 3 – compensi per la produttività

Le risorse destinate ai compensi per produttività sono finalizzate all'incentivazione della qualità e della capacità innovativa, alla luce di quanto disposto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art. 4 comma 9 del CCNL del 31.07.2009 e vengono erogate a seguito del processo di valutazione che tiene conto dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali-quantitativo della prestazione.

Le parti hanno condiviso che la quota del fondo destinata ai compensi per produttività, viene ripartita secondo i criteri e le modalità previste nel vigente sistema di valutazione, in relazione ai parametri di categoria all'accordo del 21/5/2012, ed a quanto indicato dalla deliberazione della Giunta regionale n. 2005 del 29.12.2009 e viene erogata a seguito del processo di valutazione che tiene conto dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali-quantitativo della prestazione.

Le parti hanno condiviso che al personale provinciale trasferito ai sensi della L.R. 2 aprile 2015, n. 10 di cui alla DGR n. 1386/2015 si applica la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati della Provincia di Perugia.

Si conferma che le eventuali economie derivanti da valutazioni inferiori alla fascia “E” (Eccellente) andranno ad incrementare la quota parte di retribuzione di risultato e di produttività dell'anno corrente per coloro che sono collocati nelle fasce “E” (Eccellente) e “O” (Ottimo), nella misura massima del 120% rispetto al premio spettante, nel rispetto di una differenziazione dei premi in relazione alle fasce di giudizio.

Le ulteriori risorse eventualmente non spese, rispetto all'importo massimo distribuibile sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2017.

## **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, 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.

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 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.

<b>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)</b>
---

#### **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 2016 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 – personale provinciale trasferito per riordino di funzioni di cui alla DGR n. 1386/2015

articolo 3 - compensi per la produttività

#### **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
Art. 17, comma 2, lett. a) e lett. c) – produttività e risultato posizioni organizzative	Non superiore a € 119.735,00 da calcolare
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 83.884,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione delle posizioni organizzative	€ 159.242,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo e lett. e) - indennità di disagio	€ 41.024,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 23.123,00
Art. 33 CCNL 22/01/2004 – indennità di comparto	€ 27.376,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 158.664,00
Totale	€ 613.048,00

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999

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

L'accordo non prevede nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016.

### **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, 16 giugno 2017

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

*Dott. Stefano Capezzali*